

G.1-1 Generelle forudsætninger for budgetlægningen 2026-2029 (løn og priser)

01/ HOVEDBUDSKABER^[Note 1]

KL redegør i denne skrivelse for den seneste vurdering af udviklingen i lønninger og priser i perioden 2024-2029. Skønnene er baseret på forliget med Forhandlingsfællesskabet, kaldet OK24, overenskomstforligene med de enkelte organisationer og oplysninger om dansk økonomi i Økonomisk Redegørelse fra december 2024. Endelig indgår der oplysninger fra Danmarks Statistik.

KL's skøn for udviklingen i kommunernes skatter udsendes i en senere skrivelse.

KL orienterede sidst i budgetvejledningen om udviklingen i kommunernes lønninger og priser i skrivelse G.1-3 (løn og priser), Budgetvejledning 2025 fra juni 2024. I denne skrivelse sammenholdes KL's nye skøn med skønnene i G.1-3, Budgetvejledning 2025.

Det har betydning for KL's pris- og løn­skøn, at skønnene for prisudviklingen er lavere i Økonomiske Redegørelse, december 2024 end tidligere skønnet.

KL's nye skøn for løn og priser 2024-2029 for serviceudgifterne fremgår af nedenstående tabel 1.

Tabel 1. KL's nye skøn for serviceudgifterne

Vækst i pct.	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Løn­stigning for kommunalt ansatte	4,36/4,87*	3,57/4,20*	2,99/3,91*	3,00	3,00	3,00
Pris­stigning	2,24	2,77	2,31	2,31	2,31	2,31
Løn- og pris­stigning	4,0	3,8	3,4	2,8	2,8	2,8

* Basisniveau/fuldt niveau

Nye pris- og løn­skøn^[Note 2]

KL's nye pris- og løn­skøn er baseret på oplysninger om grundlaget for Økonomiministeriets Økonomisk Redegørelse, december 2024, overenskomstforlig, oplysninger fra Danmarks Statistik samt egne beregninger.

KL indgik den 4. december 2023 en trepartsaftale med regeringen, Danske Regioner, FH og Akademikerne om løn- og ansættelsesvilkår for velfærdsmedarbejdere i den offentlige sektor. Aftalen indeholder blandt andet et ekstraordinært lønløft til social- og sundhedsassistenter og -medhjælpere i den kommunale sundheds- og ældrepleje, samt et lønløft til kommunale pædagoger på børneområdet og socialområdet. Aftalen giver et lønløft på 4,23 mia. kr. til disse personalegrupper i kommunerne, der indføres med 1,07 mia. kr. i 2024, 1,26 mia. kr. i 2025 og 1,9 mia. kr. i 2026. Trepartsmidler bliver fra 1. april 2024 lagt til lønnen for de omfattede grupper i form af trin

og/eller grundlønstillæg. Trepartsmidler for perioden fra 1. januar til 31. marts 2024 vil blive udmøntet i form af et pensionsgivende engangstillæg.

Ved OK24 er det aftalt at lægge kompensationen til medarbejdere for afskaffelsen af store bededag til den særlige feriegodtgørelse fra 1. maj 2024. KL's lønskøn er ikke forhøjet som følge af kompensationen til medarbejderne for afskaffelsen af store bededag. Det skyldes, at udgiften til kompensationen forudsættes håndteret gennem en tilpasning af personalet. Danmarks Statistik håndterer særlig feriegodtgørelse som en uregelmæssig betaling, der ikke påvirker Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen. Ved at lægge kompensationen for afskaffelsen af store bededag til den særlige feriegodtgørelse, løser man et potentielt problem med at holde kompensationen for afskaffelsen af store bededag ude af den opgjorte lønudvikling.

I Økonomisk Redegørelse fra maj 2024 var stigningen i forbrugerpriserne i 2023 opgjort til 3,3 pct. I 2024 og 2025 var en forventning om en stigning i forbrugerpriserne på 2,1 pct. I Økonomisk Redegørelse fra december 2024 skønnes stigningen i forbrugerpriserne til 1,5 pct. i 2024, 1,9 pct. i 2025 og 1,7 pct. i 2026.

I forhold til udviklingen i kommunernes pris- og lønskøn skal man helt generelt være opmærksom på, at den først og fremmest bestemmes af udviklingen i lønningerne.

Lønskønnene opdateres i denne skrivelse med følgende forhold:

1. Forliget med Forhandlingsfællesskabet for OK24-perioden.
2. Økonomisk Redegørelse december 2024, hvor skønnet for den private lønudvikling udgør 5,3 pct. for 2024, 3,4 pct. for 2025 og 3,2 pct. for 2026.
3. Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen i 4. kvartal 2024.
4. Konsekvenserne af ovenstående forhold for skønnene for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2025.

KL's nye skøn for den kommunale lønudvikling og budgetårsvirkningen er uddybet i afsnit 2 og 3.

Det nye prisskøn for 2024-2025 er 2,77 pct. I skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 var skønnet 2,94 pct. Det er flere af udgiftsarterne i opgørelsen af prisskønnet, der bidrager til nedjusteringen og herunder især det nye skøn for Øvrige tjenesteydelser.

For 2025-2026 er det nye skøn for priserne 2,31 pct. I skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 var skønnet 2,94 pct. Det er især det nye skøn for Øvrige tjenesteydelser, der bidrager til det lavere skøn.

I overslagsårene er prisskønnet ligeledes nedjusteret til 2,31 pct. fra 2,94 pct. i skrivelse G.1-3.

KL's nye pris- og lønskøn for serviceudgifterne 2023-2024 er 4,0 pct. I forhold til KL's tidligere skøn i skrivelse G.1-3, Budgetvejledning 2025 er der tale om et fald på 0,5 pct.point. Det nye skøn er også markant lavere end forudsat i økonomiaftalen for 2025, der tog afsæt i et skøn på 4,6 pct. Nedjusteringen skyldes især skønnet for priserne, der er faldet til 2,24 pct. fra det tidligere skøn på 3,82 pct. i skrivelse G.1-3.

KL's nye pris- og lønskøn for serviceudgifterne 2024-2025 er 3,8 pct. I forhold til KL's tidligere skøn i skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 er der tale om en nedjustering med 0,1 pct.point. Det lavere skøn skyldes både en mindre nedjustering af skønnet for lønnen og skønnet for priserne. I økonomiaftalen for 2025 var der til sammenligning en forventning en pris- og lønudvikling på 4,0 pct.

KL's nye pris- og lønskøn for serviceudgifterne 2025-2026 er 3,4 pct. I forhold til KL's tidligere skøn i skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 er der tale om en nedjustering med 0,3 pct.point. Det er både det nye skøn for lønnen og for

priserne, der bidrager til det laves pris- og lønskøn. Skønnet for lønnen er sænket til 3,91 pct. fra 4,11 pct., mens skønnet for priserne er sænket til 2,31 pct. fra 4,11 pct.

Pris- og lønskønnet i overslagsåren er sænket til 2,8 pct. I skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 var skønnet 3,1 pct. Det er både det nye skøn for lønnen og for priserne, der bidrager til det lavere samlede pris- og lønskøn.

02/ DEN KOMMUNALE LØNUDVIKLING^[Note 3]

Indeværende overenskomstperiode er toårig og løber fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026. Der er derfor for årene 2026, 2027, 2028 og 2029 foretaget et beregningsteknisk skøn på 3,0 pct., der flugter med Finansministeriets skøn fra december 2024 for den private lønudvikling på 3,2 pct. minus den skønnede reststigning på 0,2 pct.

Lønskøn for 2025 og 2026 er opdelt i to: hhv. inkl. og ekskl. trepartsmidler og puljer til særlige formål, jf. afsnit 3.3 og 3.4.

Tabel 2.0.1 Forventet lønstigning for kommunalt ansatte fra 2023 til 2028

Vækst i pct.	2023/2024	2024/2025	2025/26	2026/2027	2027/2028	2028/2029
Lønstigning for kommunalt ansatte:	4,36	3,60	3,00	3,00	3,00	3,00
Trepartsaftale	0,51	0,60	0,91	-	-	-
Nyt skøn	4,36/4,87*	3,57/4,20*	2,99/3,91*	3,00	3,00	3,00 Gammelt skøn
(BV 2025 G.1-3)	4,45/4,96*	3,66/4,29*	3,19/4,11*	3,20	3,20	3,20
Ændring, pct. point	0,00	-0,09	-0,20	-0,20	-0,20	-0,20

* hhv. inkl. og ekskl. trepart og puljer, jf. afsnit 3.3 og 3.4

Tilpasninger af lønbudgettet:

Hvis kommunen har baseret lønbudgetterne 2024-2028 på skrivelse G.1-3 BV 2025, bør kommunen som følge af de nye lønskøn foretage følgende tilpasninger af lønbudgetterne:

- 2025: Lønbudgetterne nedskrives med 0,09 pct.
- 2026: Lønbudgetterne nedskrives med 0,20 pct.

I praksis kan ovenstående gøres ved at fremskrive art 1 Løn med de fremskrivnings-procenter 2024-29, der er angivet som nyt skøn i tabel 2.0.1. Bemærk dog differentieringen mellem grupper 2024, 2025 og 2026, jf. afsnit 3.3 og 3.4.

Ovenstående lønskøn dækker kun den skønnede budgeteffekt af forliget med Forhandlingsfællesskabet og overenskomster med de enkelte organisationer og ikke effekter herudover, kaldet reststigningen, jf. afsnit 2.1

I det følgende uddybes KL's lønskøn.

- Afsnit 2.1 omhandler den generelle overenskomstmæssige lønudvikling og særlige forhold ved budgetlægningen af løn, bl.a. reststigning og principper for lønfremskrivning
- Afsnit 3 og 3.1 omhandler budgetvirkningen i de enkelte år samt forhold omkring differentiering af fremskrivningsprocenten
- Afsnit 3.2 omhandler reguleringsordningen
- Afsnit 3.3 uddyber forhold omkring de enkelte elementer i OK24
- Afsnit 3.4 omfatter tabeller over, hvor meget de enkelte elementer fra OK24 vejer budgetmæssigt i de enkelte år samt differentierede fremskrivningsprocenter på grupper.

2.0 Store bededag^[Note 4]

Folketinget vedtog den 28. februar 2023 lovforslag L 13 om afskaffelse af store bededag med virkning fra 2024. Loven medfører, at store bededag fra og med 2024 er en almindelig arbejdsdag.

Link til lovforslaget: https://www.ft.dk/ripdf/samling/20222/lovforslag/l13/20222_l13_som_vedtaget.pdf

Det er ikke hensigten med loven, at kommunerne skal øge deres service til borgerne som følge af, at medarbejderne arbejder en ekstra dag. Det er en forudsætning, at den service kommunerne leverer er uændret. Det vil sige, at kommunerne hverken skal levere flere eller færre timers offentlig service. I økonomiaftalen for 2024 er der dog taget højde for, at der på dagtilbuds- og fritidsområdet skal holdes åbent én ekstra dag samt, at udgifterne til sygedagpenge vil stige. Kommunerne er over bloktilskuddet kompenseret med ca. 190,9 mio.kr. for merudgifterne til det, heraf ca. 153,4 mio. kr. til øget åbningstid i dagtilbud og fritidstilbud samt ca. 37,5 mio. kr. til sygedagpenge. Rammen for kommunernes serviceudgifter påvirkes alene af udgifterne til øget åbningstid.

Månedslønnede, der får forøget deres arbejdstid som følge af afskaffelsen af store bededag, får en lønkompensation på 0,45 pct., svarende til værdien af en arbejdsdag. Løntillægget optjenes fra den 1. januar 2024. Ved OK24 er det aftalt at lægge løntillægget til medarbejdere for afskaffelsen af store bededag til den særlige feriegodtgørelse fra og med den 1. maj 2024. Timelønnede får den aftalte timeløn ved arbejde udført på store bededag og får således ikke lagt et løntillæg for afskaffelse af store bededag til den særlige feriegodtgørelse.

Lønkompensation for store bededag vil ikke påvirke den opgjorte lønudvikling og dermed heller ikke reguleringsordningen, da Danmarks Statistik håndterer den særlige feriegodtgørelse som en uregelmæssig betaling og fanger de indberetninger, der måtte være for lønkompensation på månedslønnen i perioden fra 1. januar til 31. marts 2024.

KL's fremskrivningsprocenter for lønnen dækker ikke kommunens udgifter til kompensationen til medarbejderne for arbejdet på store bededag. For at neutralisere lønkompensationen til medarbejderne på 0,45 pct. er det således nødvendigt at tilpasse personalet, ellers vil der ved anvendelse af KL's lønskøn ikke være plads i lønbudgettet til den forudsatte kompensation til medarbejderne.

Loven om afskaffelse af store bededag fastlægger ikke nærmere regler for, hvordan tilpasningen skal gennemføres. Det er op til den enkelte kommune at beslutte. Kommunen kan vælge at fordele tilpasningerne af personalet ud på alle udgiftsområder. Alternativt kan kommunen vælge at øge serviceniveauet på nogle områder gennem ekstra tildelinger i lønbudgettet, hvis det samtidig reduceres på andre områder.

Indfasningen af tilpasningerne af personalet bør ske i samme takt, som løntillægget udbetales. Fra 1. maj 2024 vil løntillægget indgå i den særlige feriegodtgørelse. Har kommunen valgt at lægge løntillægget på månedslønnen fra 1. januar til 30. april 2024, bør kommunen tilpasse personalet forholdsvis hurtigt herefter. Jo længere tid, der går, fra løntillægget udbetales til tilpasninger foretages, jo større tilpasninger vil kommunen skulle foretage for at sikre, at den samlede lønsum i kommunen ikke vokser med mere end kompensationen til medarbejderne på

dagpasningsområdet. Det er derfor også helt generelt hensigtsmæssigt at gennemføre tilpasningerne af personalet tidligt i 2024.

Behovet for tilpasning af personale kan beregnes som 0,45 pct. af den samlede årlige lønsum. Når året er omme, skal tilpasningen være fuldt indfaset. Det er vigtigt, at der er tale om en reel tilpasning af personalet. Det er således ikke tilstrækkeligt at undlade at genbesætte vakante stillinger. Når der ses bort fra dagtilbuds- og fritidsområdet, skal kommunernes udgifter til service og herunder udgifter til løn være de samme som uden afskaffelsen af store bededag, men personalet skal i gennemsnit arbejde en dag mere.

2.1 Den generelle lønudvikling^[Note 5]

Den 17. februar 2024 indgik KL overenskomstforlig med Forhandlingsfællesskabet. Forliget kaldes OK24. Efterfølgende blev der indgået forlig med de enkelte organisationer. Hertil kommer midler fra trepartsaftalen af 4. december 2023.

Der findes yderligere information om overenskomsterne på KL's hjemmeside: <https://www.kl.dk/forsidenyheder/2024/februar/nyt-overenskomstforlig-for-en-halv-million-kommunalt-ansatte-paa-plads>, hvor man kan finde det generelle forlig med Forhandlingsfællesskabet, Løn- og Personalenyt samt de enkelte forlig, generelle aftaler og overenskomster mv.

Forliget indeholder en pulje til lavest lønnede på 0,045 pct. og herudover en organisationspulje på 2,0 pct. til alle grupper pr. 1. april 2025. Der er derfor forskelle mellem overenskomstgrupperne, hvilket man bør holde sig for øje i budgetlægningsen. Dette behandles særskilt i afsnit 3.3 og 3.4.

Rammestigninger og skønnene for udmøntningen fra reguleringsordningen (jf. afsnit 3.2) i forligene fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 2.1.1 Rammestigninger og reguleringsordning i OK24 (tidligere skøn i parentes)

Pct.	1/1 2024	1/4 2024	1/10 2024	1/1 2025	1/4 2025	1/10 2025	1/11 2025	1/1 2026	I alt 2024-25
Ramme		4,04			2,05	0,24	0,20		6,53
Regulering sordningen (skøn)			1,30			-0,02 (0,35)	*		1,28 (1,65)
Trepart	0,51			0,60				0,91	2,02
I alt	0,51	4,04	1,30	0,60	2,05	0,22 (0,59)	0,20	0,91	9,83 (10,20)

* Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026, som danner grundlag for en forhandling om ekstraordinært at håndtere en evt. ubalance (positiv såvel som negativ) mellem den kommunale og den private lønudvikling i september 2025 er ikke indregnet.

Udmøntningen af en eventuel håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025. Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct.

Ud over de overenskomstmæssige lønstigninger skal kommunerne budgetmæssigt forholde sig til, at de på den ene side får tilskud fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) og på den anden side betaler et bidrag pr. fuldtidsansat til AUB, jf. afsnit 3.1.

KL's lønskøn er baseret på de landsgennemsnitlige stigninger i lønudgifterne. Disse udgifter kan derfor variere mellem kommuner og/eller personalegrupper.

Beregningerne ved overenskomstfornyelsen laves på et særligt beregningsgrundlag, dvs. en særligt detaljeret statistik over lønninger mv., kaldet SBG24. Statistikken laves af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). SBG24 omfatter samtlige ansatte i kommunerne, dvs. også de 2-3 pct. ansatte ved selvejende institutioner, som ikke indgår i den almindelige statistik fra KRL.

Det særlige beregningsgrundlag samt KL's regneregler for virkning af forskellige typer af lønændringer er samlet i KRL's elektroniske beregningsmodul kaldet SBG24, som er tilgængeligt for alle. Programmet findes på KRL's hjemmeside www.krl.dk.

I beregningsmodulet SBG24 er indholdet i de forskellige modeller for lønændringer nærmere beskrevet.

Lønskøn og reststigning^[Note 6]

Med den hidtil anvendte metode dækker lønskønnet i økonomaftalerne kun aftale-elementerne fra forligene med Forhandlingsfællesskabet inkl. organisationsforligene, herunder bidrag til Den Kommunale Kompetencefond, Tryghedspuljen mv. samt et skøn for udviklingen i nettoudgifterne til arbejdsgiverudgifter. Den faktiske kommunale lønudvikling har i nogle år ligget lidt lavere end de aftalte lønstigninger. Denne forskel kaldes reststigningen. Reststigningen skønnes til 0,2 procent i gennemsnit på landsplan, dog er reststigningen i første år af OK24-perioden skønnet til 0,0 pct. Dette gælder dog ikke nødvendigvis for den enkelte kommune eller for de enkelte budgetområder. Den enkelte kommune må selv vurdere behovet for eventuelt at budgettere med en reststigning og i givet fald skønne over størrelsen af en sådan.

Følgende faktorer har indflydelse på reststigningen:

- Erfaringsbaseret lønudvikling (anciennitet)
- Lokalt aftalte lønstigninger
- Personaleomsætning og –sammensætning (mindre med nyt lønindeks)
- Eventuelle teknikaliteter hos fx datacentralerne (KMD og SD).

Reststigningen skyldes bl.a., at der også fremover indgår en erfaringsbaseret lønudvikling i en række overenskomster, hvilket betyder, at der er en vis automatik i lønstigningerne for visse grupper. Herudover kan der være tale om, at der lokalt gives midler til lokal løndannelse. Endelig kan personaleomsætningen både give mindre og merudgifter. Ved ansattes fratræden vil der ofte blive frigjort midler, der fx er givet til lokal løndannelse. Hvis disse ikke genanvendes, vil det sænke reststigningen.

Som led i OK24 overgår beregning af reguleringsordningen fra og med udmøntningen pr. 1. oktober 2025 til det standardberegne lønindeks fra Danmarks Statistik. Det betyder, at det standardberegne lønindeks danner grundlag for beregningen fra og med 2. kvartal 2024.

Det standardberegne lønindeks vil alt andet lige mindske udsving i reststigningen, idet det så vidt muligt er renset for ændringer i beskæftigelsessammensætningen, f.eks. forskydninger af lønmodtager mellem brancher og/eller arbejdsfunktion. Derfor vil der forventeligt ikke fremover være så store udsving i reststigningen, som det har været tilfældet i de senere år.

Lønfremskrivning og lønudvikling^[Note 7]

Det er i denne sammenhæng vigtigt at skelne mellem opskrivningen af lønbudgettet og lønudviklingen.

Lønudviklingen er udviklingen i gennemsnitsudgiften pr. løntime, mens lønbudgettet forholder sig til den samlede

lønsum til fordeling blandt nuværende og kommende medarbejdere. Ved en reduktion og/eller udskiftning af medarbejderstaben vil lønudviklingen f.eks. blive højere, såfremt der primært reduceres blandt lavtlønsgrupper eller ansættes medarbejdere med et højere lønniveau, end de medarbejdere de erstatter. Lønudviklingen i den enkelte kommune og for de enkelte personalegrupper kan følges via Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL's) hjemmeside www.krl.dk og værktøjet "Lokale løndata", som udbydes af KRL.

03/ BUDGETVIRKNINGEN^[Note 8]

I det følgende angives den samlede skønnede budgetvirkning af OK24-forliget med Forhandlingsfællesskabet og organisationerne. Budgetvirkningen udtrykker den gennemsnitlige lønudvikling som følge af overenskomstelementerne inklusive udmøntningen fra reguleringsordningen for en kommunalt ansat. I skønnet er indarbejdet ændringer i bidraget til AUB - Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag - samt skøn over udviklingen i tilskud fra AUB.

OK24's budgetvirkning er beregnet ved at vægte lønstigningsprocenterne med det antal måneder, stigningerne har effekt i de enkelte år. Hertil lægges overhæng fra året før samt nettoændringen i bidrag til og tilskud fra AUB, udover hvad der er dækket ind ved fremskrivningen af nettoudgifterne til AUB ved lønfremskrivningen af art 1. Overhænet er mereffekten af lønstigninger fra året før, idet disse først vil have en helårseffekt året efter, hvis de ikke er udløst pr. 1. januar.

Endvidere er der taget hensyn til, at de aftalte procentvise generelle lønstigninger i en overenskomstperiode gives i indgangsniveauet til overenskomstperioden, dvs. for OK24 i 31. marts 2024 niveau. Som det fremgår af ovenstående, omfatter KL's lønskøn udelukkende overenskomsteffekten og AUB og ikke virkningen af ændringer i det lokale service- og aktivitetsniveau samt virkningen af personaleomsætningen i den enkelte kommune.

Opgørelse af lønsummen

Lønsummen, der benyttes i forbindelse med beregning af lønstigninger ved overenskomstfornyelsen, omfatter alle lønudgifter, inkl. tillæg, lønafhængige særydelser, overarbejde, øvrige særydelser, genetillæg, pensionsbidrag og gruppelivsforsikring samt særlig feriegodtgørelse.

Arbejdsgivers ATP-bidrag, AUB-bidrag samt politikervederlag indgår ikke i lønsummen, der anvendes ved overenskomstforhandlingerne. Det bemærkes dog, at arbejdsgivers ATP-bidrag og AUB-bidrag indgår i art 1 Løn, jf. afsnit 3.3, ad. 6 under overskriften "Puljemidler bl.a. fra manglende regulering af ATP-bidrag".

3.1 Budgetvirkningen 2024-2027

Tabel 3.1.1 Budgetvirkningen 2024: 4,87 pct.

	Pct.	Beregning
Skøn over overenskomstelementer i 2024	3,36	$4,04 \cdot 9/12 + 1,30 \cdot 3/12$ (Stigning 1.4 og 1.10.2024)
Overhæng fra 2023	1,00	$0,3 \cdot 3/12 + (0,81 + 0,47) \cdot 9/12$ –
Trepartsaftale dec-23	0,51	niveaukorrektion 0,04 (Stigning 1.4 og 1.10.2023) 1,07 mia. kr.
AUB-bidrag	0	Bidrags- og tilskudsforøgelse mm. skønnes at udligne hinanden for kommunerne under et
I alt	4,87	

Tabel 3.1.2 Budgetvirkningen 2025: 4,20 pct., (reduceret med 0,09 pct.point)

	Pct.	Beregning
Skøn over overenskomstelementer i 2025	1,61 (1,70)	$(2,0+0,045)*9/12+(0,24-0,02)*3/12+0,20*2/12$ – niveaukorrektion 0,01
Overhæng fra 2024 Trepartsaftale dec-23	1,99 0,60	(Stigning 1.4, 1.10 og 1.11.2025) $(4,0+0,04)*3/12+1,30*9/12$ (Stigning 1.4 og 1.10.2024) 1,26 mia. kr.
AUB-bidrag	0	Bidrags- og tilskudsforøgelse mm. skønnes at udligne hinanden for kommunerne under et
I alt	4,20 (4,29)	

Note: Gamle skøn i parentes

Tabel 3.1.3 Budgetvirkningen 2026: 3,91 pct., (reduceret med 0,20 pct.point)

	Pct.	Beregning
Skøn over overenskomstelementer i 2026	2,18 (2,11)	Skøn for overenskomsteffekt af OK26
Overhæng fra 2025 Trepartsaftale dec-23	0,82 (1,09) 0,91	$(2,0+0,045)*3/12+(0,24-0,02)*9/12+0,20*10/12$ – niveaukorrektion 0,03 (Stigning 1.4, 1.10 og 1.11 2025) 1,9 mia. kr.
AUB-bidrag	0	Bidrags- og tilskudsforøgelse mm. skønnes at udligne hinanden for kommunerne under et
I alt	3,91 (4,11)	

Note: Gamle skøn i parentes

Tabel 3.1 4 Budgetvirkningen 2027 og frem: 3,0 pct. (reduceret med 0,2 pct.point)

	Pct.	Beregning
Skøn over overenskomstelementer i 2027 og frem	1,50	Skøn for overenskomsteffekt af OK26
Overhæng fra 2026	1,50	Skøn for overhæng fra 2026
AUB-bidrag	0	Bidrags- og tilskudsforøgelse mm. skønnes at udligne hinanden for kommunerne under et
I alt	3,00 (3,20)	

Budgetvirkningen for 2026 og frem ligger udenfor den overenskomstperiode, der løber til 31. marts 2026. Skønnet er som tidligere anført 3,0 pct., hvilket flugter med det seneste skøn for den private lønudvikling i Økonomisk Redegørelse fra december 2024 på 3,2 pct. for 2022 minus skønnet reststigning på 0,2 pct. Reststigningen er den lønudvikling, der ligger ud over de overenskomstmæssige lønstigninger.

I tabel 3.1.5 er anført KL's skøn for den gennemsnitlige udvikling i lønomkostningen for en kommunalt ansat, såfremt der tages udgangspunkt i lønnen pr. 1. januar 2025.

Tabel 3.1.5 Skøn over udviklingen i lønomkostninger for kommunalt ansatte (budgetvirkning)

Gennemsnit januar 2025 - dec. 2025	2,21 pct.
Gennemsnit 2025-2026	3,91 pct.
Gennemsnit januar 2025 - dec. 2025	2,21 pct.
Januar 2025 – gennemsnit 2026	6,21 pct.

Stigningen fra januar 2025 til gennemsnit 2025 kan beregnes til 2,21 pct. $(9/12 * (2,0 + 0,045) + 3/12 * (0,24 - 0,02) + 2/12 * 0,20 - 0,01 + 0,60 = 2,21 \text{ pct.})$

Da stigningen fra januar 2025 til gennemsnit 2025 er på 2,21 pct., beregnes stigningen fra januar 2025 til gennemsnit år 2026 til 6,21 pct. $((1,0221 * 1,0391) - 1) * 100 \text{ pct.} = 6,21 \text{ pct.})$

Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)^[Note 9]

Ud over de overenskomstmæssige lønstigninger skal kommunerne budgetmæssigt forholde sig til, at de på den ene side får tilskud fra Arbejdsgivernes UddannelsesBidrag (AUB) og på den anden side betaler et bidrag pr. fuldtidsansat.

Det er vigtigt, at kommunen tager i betragtning, at mens bidragene er jævnt fordelt i kommunen, er tilskud, eventuel præmiering og bonus sandsynligvis ikke tilsvarende jævnt fordelt på budgetområderne.

I 2025 er det samlede AUB-bidrag fastsat til 3.590 kr. pr. fuldtidsmedarbejder, heraf 3.111 i uddannelsesbidrag og 479 kr. i VEU-bidrag. AUB-bidraget justeres årligt i takt med udgifterne i AUB. De øgede udgifter i forbindelse med refusion af pension til elever, som blev aftalt i 2023, er således finansieret af bidragsforhøjelsen de følgende år.

3.2 Reguleringsordningen^[Note 10]

Reguleringsordningen er videreført ved OK24 som en symmetrisk udmøntning på 80 pct. af forskellen mellem den private og den kommunale lønudvikling (korrigeret for udmøntning fra reguleringsordningen).

Skønnet over udmøntningen fra reguleringsordningen afhænger dels af skønnet over lønudviklingen på det private arbejdsmarked og dels af skønnet over den kommunale lønudvikling. Skønnet for den kommunale lønudvikling til beregningen af reguleringsordningen er de aftalte lønstigninger plus en skønnet reststigning. Skønnet over reststigningen er set i lyset af det seneste års opgørelser af lønudviklingen sat til 0,0 pct. i 2024 og 0,2 pct. i 2025.

Skønnet over den private lønudvikling flugter med Finansministeriets skøn i Økonomisk Redegørelse, december 2024. Den forventede udmøntning fra reguleringsordningen er 1,30 pct. pr. 1. oktober 2024 og -0,02 pct. pr. 1. oktober 2025. Reguleringsordningen forventes således i alt at udmønte 1,28 pct. i løbet af indeværende overenskomstperiode.

Tabel 3.2.1 Skøn over udmøntning fra reguleringsordning

Dato	Pct.
1. oktober 2024*	1,30
1. oktober 2025	-0,02
I alt	1,28

* Endeligt opgjort

Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026, som danner grundlag for en forhandling om ekstraordinært at håndtere en evt. ubalance (positiv såvel som negativ) mellem den kommunale og den private lønudvikling i september 2025 er ikke indregnet.

Udmøntningen af en eventuel håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025. Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct.

3.3 Forligene med Forhandlingsfællesskabet og organisationerne^[Note 11]

Forligene med Forhandlingsfællesskabet og de enkelte organisationer med bilag kan downloades fra KL's hjemmeside på <https://www.kl.dk/arbejdsgiver/overenskomster-og-aftaler>. Her orienteres også løbende om de enkelte overenskomster og aftaler. Endvidere findes information i "Løn- og Personalenyt" samt på den elektroniske konference Arbejdsgiverweb under KL's dialogportal.

De økonomiske hovedpunkter i forliget med Forhandlingsfællesskabet inkl. organisationsforhandlingerne er:

- En toårig overenskomstperiode gældende fra 1. april 2024 til 31. marts 2026.
- En videreførelse af reguleringsordningen, herunder at neutralisere virkningen på reguleringsordningen af lønforbedringer, der er finansieret af trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår af 4. december 2023.
- Reguleringsordningen overgår til det standardberegnete lønindeks i 2025. Det vil således være beregningsgrundlag fra og med 2. kvartal 2024.
- For at understøtte balancen mellem den kommunale og den private lønudvikling optages i september 2025 forhandlinger med henblik på at håndtere en eventuel ubalance (positiv såvel som negativ) mellem kommunal og privat lønudvikling. Den baseres på et skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026.
- Fokuseret projekt for trin 11-14 på 0,045 pct. af lønsummen. Grundsætserne for løntrin 11-14 hæves med 1.924 kr. årligt (1.268 kr. i 31/3-2000 niveau).
- Forhøjelse af ATP-bidraget med 156 kr. årligt pr. fuldtidsmedarbejder svarende til forhøjelsen på det private arbejdsmarked.
- Omlægning til nyt grundbeløb med tilhørende reguleringsprocent (periodeprojekt).

I alt er der aftalt en ramme på 8,8 pct. (sum af punkt 1-6 plus 0,2 pct. reststigning). Dertil kommer evt. den ekstraordinære regulering i nov. 2025. KL vil tage spørgsmålet om indregningen op i forbindelse med den kommende økonomaftale for 2026. Med trepartsmidler på 2,02 pct., giver det 10,62 pct. fordelt med 6,29 pct. i 2024, 3,42 pct. i 2025 og 0,91 pct. i 2026:

- 4,44 pct. i generelle lønstigninger
- 2,07 pct. fra reguleringsordningen
- 2,0 pct. til organisationsforhandlingerne

- 0,04 pct. til barsel og pensionsdækning af pensionister
- 0,045 pct. til trin 11-14
- 2,02 pct. fra trepartsaftalen af 4. december 2023

Tabel 3.3.1 Lønstigninger 1/4 2024- 31/3 (OK24-skøn i parentes)

	Pct.	1/1 2024	1/4 2024	1/10 2024	1/1 2025	1/4 2025	1/10 2025	1/11 2025	1/1 2026	I alt 2024-26
1	Aftalte generelle lønstigninger		4,00				0,24	0,20		4,44
2	Reguleringsordningen			1,30 (1,74)			-0,02 (0,33)			1,28 (2,07)
3	Organisationsforhandlinger					2,00				2,00
4	Barsel		0,02							0,02
5	Pension		0,02							0,02
6	Trin 11-14					0,05				0,05
7	Trepartsaf-tale dec-23	0,51			0,60				0,91	2,02
8	I alt	0,51	4,04	1,30 (1,74)	0,60	2,05	0,22 (0,57)	0,20	0,91	9,83 (10,62)

Tabellen omfatter:

- En opstilling af de enkelte elementer i forliget med Forhandlingsfællesskabet
- Den beregnede omkostning i pct. af den samlede lønsum samt
- Det aftalte ikrafttrædelsestidspunkt i forligene med Forhandlingsfællesskabet og de enkelte organisationer.

Ad.1+2 Aftalte generelle lønstigninger samt reguleringsordning

De anførte aftalte generelle lønstigninger og skønnene over udmøntningen fra Reguleringsordningen er ens for alle ansatte.

Ad. 3 Organisationsforhandlingerne 2,0 pct. 1. april 2025

Midlerne til organisationsforhandlingerne er anvendt til formål, der fastlægges i de enkelte overenskomster såsom forhøjelser af løntillæg samt pensionsbidrag.

Omkostningsberegningerne i såvel det generelle forlig som i de enkelte overenskomstforlig er baseret på landsgennemsnit. Men der kan - afhængig af de lokale forhold - være forskel på gennemslaget i den enkelte kommune og på de enkelte budgetområder/institutioner. Dette er særligt relevant ved større omlægninger.

Ad. 6 og 7 Trin 11-14 hæves fra 1. april 2025 og trepartsmidler 2024, 2025 og 2026

Der afsættes 0,045 pct. af lønsummen til at hæve grundsætserne for løntrin 11-14 med 1.924 kr. (1.268 kr. i 31/3-2024 niveau). Hertil kommer, at trepartsaftalen af 4. december 2023 udmønter 4,23 mia. kr. i kommunerne, svarende til 2,02 pct. af lønsummen, til social- og sundhedsområdet samt det pædagogiske område.

Der bør derfor differentieres i lønfremskrivningen i 2023/24, 2024/25 og 2025/26. Dette gøres nemmest ved i økonomisystemet at fremskrive med en basisprocent, beregnet som ramme uden pulje/trepartsmidler og så manuelt tilføje ekstra midler til de berørte områder, jf. afsnit 3.4. Omkostningsberegningerne baseret på landsgennemsnit. Der kan være forskel på gennemslaget i den enkelte kommune og på de enkelte budgetområder/institutioner (ligesom for organisationsforhandlingerne i øvrigt). Kommunens konkrete udgift vil afhænge af områdets størrelse.

Puljemidler bl.a. fra manglende regulering af ATP-bidrag^[Note 12]

Arbejdsgivers ATP-bidrag indgår ikke i den lønsum, der regnes på i overenskomstforhandlingerne, og satserne reguleres ikke automatisk. Ved OK08 blev der rettet op på dette, ved at man anlagde en ex-post betragtning og opgjorde et provenu baseret på, hvad reguleringen burde have været under OK05 perioden. Disse midler skulle anvendes til at finansiere en eventuel forhøjelse af ATP-bidragene og var ellers til rådighed til øvrige formål. En tilsvarende beregning er blevet foretaget ved alle efterfølgende overenskomstfornyelser.

Ved OK24 er ATP-provenuet beregnet til 63,498 mio. kr. årligt for Forhandlingsfællesskabet. 44,646 mio. kr. går til forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024. Den resterende del af det varige ATP-provenu (18,852 mio. kr.) anvendes som engangsbeløb i perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026 (37,704 mio. kr.):

- 11,162 mio. kr. til dækning af omkostningerne for forhøjelsen af ATP-bidraget i perioden 1. januar 2024 til 31. marts 2024.
- 5 mio. kr. afsættes til mulighed for mægling
- 12,2 mio. kr. afsættes til videreførelse af SPARK
- 9,342 mio. kr. i restbeløb til organisationerne i Forhandlingsfællesskabet

Ved OK26 opreguleres den resterende del af det varige ATP-provenu (18,852 mio. kr.) og restbeløb (9,342 mio. kr. i engangsmidler) efter sædvanlig praksis med henblik på genforhandling ved OK26.

Tryghedspuljen, der blev oprettet ved OK11 er videreført ved OK24. Tryghedspuljen udløber den 31. marts 2026. Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af uforbrugte midler fra OK21.

Kompetencefonden – videreføres, og der opkræves de midler, der allerede blev afsat varigt ved OK15. Hertil kommer midler afsat ved organisationsforhandlingerne samt bonusmidler fra den fælleskommunale gruppelivsforsikring på i alt 205,268 mio. kr. Bonusmidlerne er engangsmidler og udmøntes tidligst pr. 1. april 2025.

Der vil skulle indbetales til følgende formål:

- AKUT-fonden til TR-uddannelse
- Den Kommunale Kompetencefond
- SPARK - Indsats om Psykisk Arbejds miljø
- Tryghedspuljen, OK24
- AUA – Aftale om Uddannelsesmæssige Aktiviteter.

Bidragene vil blive opkrævet sammen med AKUT-bidraget. KL udsender en administrativ information med de halvårslige opkrævninger (1/1 og 1/7) for hele overenskomstperioden, dvs. frem til og med 1. januar 2026.

Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder^[Note 13]

Kommuner med tjenestemandsansatte skal være opmærksomme på "Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder", som blev indgået i 2011, og som trådte i kraft i 1. januar 2019, da den medfører øgede udgifter til tjenestemænd. Tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder 1. januar 2019 eller senere, optjener ret til et engangsbeløb for de kvartaler, hvor de efter den 1. januar 2019 fortsat er i ansættelse (udskyder pensioneringen). Aftalen kan findes her: [**Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd.**](#)

Aftalen om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder forudsættes at være udgiftsneutral på landsplan, idet aftalen skal ses i sammenhæng med, at det ved OK11 blev aftalt at forhøje førtidspensionsfradraget væsentligt for tjenestemænd, som er født 1. januar 1959 eller senere, og i sammenhæng med de stramninger der blev gennemført ved tilbagetrækningsreformen i 2011. Her hævede man bl.a. aldersgrænsen for, hvornår bl.a. tjenestemænd kan gå på pension og man forhøjede folkepensionsalderen. Førtidspensionsfradraget er et varigt procentfradrag i pensionen, hvis tjenestemanden vælger at gå på pension før folkepensionsalderen.

3.4 Budgetvirkning for 2023/2024 specificeret på elementer og grupper^[Note 14]

I tabel 3.4.1-3.4.4 er vist beregningen af budgetvirkningen af de enkelte elementer i forliget med Forhandlingsfællesskabet for 2023/2024 inklusive virkningen af AUB.

I afsnit 3.1 er budgetvirkningen opdelt på hvilket år, den stammer fra (året før eller budgetåret). I dette og det følgende afsnit er budgetvirkningen derimod opdelt på overenskomstelementer. Kommunen har dermed et grundlag for at vælge, hvilke elementer fra det samlede skøn over lønudviklingen, der skal placeres i en generel fremskrivning, og hvilke der eventuelt skal placeres i en pulje.

I tabel 3.4.1-3.4.6 er budgetvirkningen af OK24 således beregnet for hvert enkelt element i budget 2024, 2025 og 2026. Endvidere er angivet gruppevis fremskrivningsprocenter. I tabellerne er anført:

- Budgetvirkningen for hvert enkelt element
- Formlen for beregningen, samt
- En uddybende bemærkning - såfremt der er behov herfor
- Effekten af ændringer i AUB.

Tabel 3.4.1 Skønnet budgetvirkning 2024 – opdelt på elementer

	Pct.	Budget-virkning	Beregning	Bemærkning
1+2	Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordning	4,33	$3/12 \cdot (0,3 + 1,30) + 9/12 \cdot (0,81 + 0,47 + 4,0) - \text{niveauekorrektion på } 0,03 \text{ pct.}$	Ens for alle ansatte
3	Organisationsforhandlinger			Meget få forskelle mellem grupperne
4	Barsel	0,015	$9/12 \cdot 0,02$	Forskelle på grupper
5	Pension	0,015	$9/12 \cdot 0,02$	Forskelle på grupper
6	Trin 11-14			Forskelle på grupper
7	Trepartsaftale dec-23	0,51	1.070 mio. kr.	Store forskelle på grupper

	Pct.	Budget-virkning	Beregning	Bemærkning
8	AUB			Bidrag og tilskud forventes at gå lige op
9	I alt	4,87		

Trepartsaftalen af 4. december 2023 udmønter på det kommunale område 500 mio. kr. til social- og sundhedsområdet og 500 mio. kr. til det pædagogiske område. Hertil kommer 70 mio. kr. til at rette op på eventuelle uhensigtsmæssige konsekvenser på lønforløb. 1,07 mia. kr. svarer til 0,51 pct. af lønsummen på det kommunale område. Såfremt der ikke tages hensyn til dette ved lønbudgetteringen, vil nogle områder ved en ensartet fremskrivningsprocent få tilført for mange midler og andre for få. Det tilrådes derfor at indlægge en basisfremskrivningsprocent i økonomisystemet og tilbageholde midler til senere fordeling. Da trepartsaftale udmønter midler i både 2024, 2025 og 2026 vil der være en effekt i alle tre år.

Særskilte fremskrivningsprocenter på grupper 2024-26^[Note 15]

I tabel 3.4.2, 3.4.4 og 3.4.6 nedenfor er anført de grupper, der har andel i enten trepartsmidler og/eller puljen til lavest lønnede.

Søjlen **basispct.** angiver den stigning, som alle får

Søjlen **trepart** er effekten af trepartsaftalen af 4. december 2023 angivet. Den gives kun til udvalgte grupper.

Søjlen **puljer** er effekten af den pulje til lavest lønnede (trin 11-14), som blev aftalt ved OK24.

Søjlen **i alt** angiver den samlede fremskrivningsprocent.

Tabel 3.4.2 Fremskrivningsprocent 2023-2024 på overenskomst

2024				
Overenskomst	Basisprocent	Trepart	Puljer	I alt
Social- og sundhedspersonale	4,36%	1,39%	0,00%	5,75%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	4,36%	1,04%	0,00%	5,40%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	4,36%	1,38%	0,00%	5,74%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	4,36%	1,40%	0,00%	5,76%
Pæd. pers., v. kommunale legepladser	4,36%	0,59%	0,00%	4,95%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	4,36%	1,30%	0,00%	5,66%
Pæd. pers., særlige stillinger	4,36%	1,40%	0,00%	5,76%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Pædagogisk uddannede ledere	4,36%	1,00%	0,00%	5,36%

2024				
Overenskomst	Basisprocent	Trepart	Puljer	I alt
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	4,36%	1,30%	0,00%	5,66%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Dagplejere	4,36%	0,14%	0,00%	4,50%
Husassistenter	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Rengøringsassistenter	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Syge- og sundhedspersonale, basis	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Syge- og sundhedspersonale, ledere	4,36%	0,94%	0,00%	5,30%
Ergo- fysio- og jordemødre, basis	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Ergo- fysio- og jordemødre, ledere	4,36%	0,93%	0,00%	5,29%
Led. værkst.pers. mv., klientv.	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%
Øvrige	4,36%	0,00%	0,00%	4,36%

Eksempel: Udover basisprocenten på 4,36 pct. tilføres social- og sundhedspersonale i 2024 yderligere 1,39 pct. fra trepartsaftalen. Dermed får social- og sundhedspersonale i alt 5,75 pct. (afrundet til 2 decimaler).

Basisprocenten beregnes ved at trække 0,51 pct. fra 4,87 pct., hvilket giver 4,36 pct.

Tabel 3.4.3 Skønnet budgetvirkning 2025 – opdelt på elementer

	Pct.	Budget-virkning	Beregning	Bemærkning
1+2	Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordning	2,05 (2,14)	$3/12 \cdot (4+0,24-0,02) + 9/12 \cdot 1,30 + 2/12 \cdot 0,20$ - niveauekorrektion på 0,01 pct.	Ens for alle ansatte
3	Organisationsforhandlinger	1,5	$9/12 \cdot 2,0$	Meget få forskelle mellem grupperne
4	Barsel	0,005	$3/12 \cdot 0,02$	Forskelle på grupper
5	Pension	0,005	$3/12 \cdot 0,02$	Forskelle på grupper
6	Trin 11-14	0,03375	$9/12 \cdot 0,045$	Forskelle på grupper

	Pct.	Budget-virkning	Beregning	Bemærkning
7	Trepartsaftale dec-23	0,6	1.260 mio. kr.	Store forskelle på grupper
8	AUB			Bidrag og tilskud forventes at gå lige op
9	I alt	4,20 (4,29)		

Note: Gamle skøn i parentes

Finansministeriet har ikke indregnet et skøn for den ekstraordinære udmøntning nov. 2025 i deres kommunale lønskøn. Derfor indgår det heller ikke i tabel 3.4.3 BV G 1-1 2026.

Tabel 3.4.4 Fremskrivningsprocent 2024-25 på overenskomst

2025				
Overenskomst	Basisprocent	Trepart	Puljer	I alt
Social- og sundhedspersonale	3,57%	1,94%	0,10%	5,61%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	3,57%	0,00%	0,00%	3,57%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	3,57%	0,69%	0,00%	4,26%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	3,57%	0,70%	0,00%	4,27%
Pæd. pers., v. kommunale legepladser	3,57%	0,29%	0,02%	3,88%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	3,57%	0,65%	0,00%	4,22%
Pæd. pers., særlige stillinger	3,57%	0,70%	0,00%	4,27%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	3,57%	0,00%	0,22%	3,79%
Pædagogisk uddannede ledere	3,57%	0,00%	0,00%	3,57%
Socialpædagoger og pæd.pers.døginst.mv.	3,57%	2,00%	0,00%	5,57%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	3,57%	2,80%	0,00%	6,37%
Dagplejere	3,57%	0,07%	0,00%	3,64%
Husassistenter	3,57%	0,17%	0,14%	3,89%
Rengøringsassistenter	3,57%	0,00%	0,07%	3,64%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	3,57%	0,02%	0,02%	3,61%
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	3,57%	0,06%	0,08%	3,71%

2025				
Overenskomst	Basisprocent	Trepart	Puljer	I alt
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	3,57%	0,76%	0,20%	4,53%
Syge- og sundhedspersonale, basis	3,57%	0,37%	0,00%	3,94%
Syge- og sundhedspersonale, ledere	3,57%	0,00%	0,00%	3,57%
Ergo- fysio- og jordemødre, basis	3,57%	0,12%	0,00%	3,69%
Ergo- fysio- og jordemødre, ledere	3,57%	0,00%	0,00%	3,57%
Led. værkst.pers. mv., klientv.	3,57%	0,16%	0,00%	3,73%
Øvrige	3,57%	0,00%	0,00%	3,57%

Eksempel: Udover basisprocenten på 3,57 pct. tilføres social- og sundhedspersonale i 2025 yderligere 1,94 pct. i trepartsaftalen og 0,10 pct. i puljer. Dermed får social- og sundhedspersonale i alt 5,61 pct. (afrundet til 2 decimaler).

Basisprocenten beregnes ved at trække 0,60 pct. (trepart) og 0,03 pct. (puljer) fra 4,20 pct., hvilket giver 3,57 pct.

Tabel 3.4.5 Skønnet budgetvirkning 2026 – opdelt på elementer

	Pct.	Budget-virkning	Beregning	Bemærkning
1+2	Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordning	2,49 (2,69)	Skøn for overenskomst- effekt af OK26	Ens for alle ansatte
3	Organisationsforhandlin gerne	0,50	$3/12 \cdot 2,0$	Meget få forskelle mellem grupperne
4	Barsel			Forskelle på grupper
5	Pension			Forskelle på grupper
6	Trin 11-14	0,01125	$3/12 \cdot 0,045$	Forskelle på grupper
7	Trepartsaftale dec-23	0,91	1.900 mio. kr.	Store forskelle på grupper
8	AUB			Bidrag og tilskud forventes at gå lige op
9	I alt	3,91 (4,11)		

Note: Gamle skøn i parentes

Finansministeriet har ikke indregnet et skøn for den ekstraordinære udmøntning nov. 2025 i deres kommunale lønsskøn. Derfor indgår det heller ikke i tabel 3.4.5 BV G 1-1 2026.

Tabel 3.4.6 Fremskrivningsprocent 2026 på overenskomst

Overenskomst	2026			
	Basisprocent	Trepart	Puljer	I alt
Social- og sundhedspersonale	2,99%	1,35%	0,03%	4,37%
Ledere/mellemledere v. komm. ældreomsorg	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	2,99%	2,07%	0,00%	5,06%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	2,99%	2,09%	0,00%	5,08%
Pæd. pers., v. kommunale legepladser	2,99%	0,88%	0,01%	3,88%
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	2,99%	1,95%	0,00%	4,94%
Pæd. pers., særlige stillinger	2,99%	2,10%	0,00%	5,09%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	2,99%	0,07%	0,07%	3,13%
Pædagogisk uddannede ledere	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	2,99%	1,96%	0,00%	4,95%
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%
Dagplejere	2,99%	0,20%	0,00%	3,19%
Husassistenter	2,99%	0,05%	0,05%	3,09%
Rengøringsassistenter	2,99%	0,00%	0,02%	3,01%
Erhvervsudd. serviceassistenter mv.	2,99%	0,01%	0,01%	3,01%
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	2,99%	0,02%	0,03%	3,04%
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	2,99%	0,20%	0,07%	3,26%
Syge- og sundhedspersonale, basis	2,99%	0,13%	0,00%	3,12%
Syge- og sundhedspersonale, ledere	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%
Ergo- fysio- og jordemødre, basis	2,99%	0,03%	0,00%	3,02%
Ergo- fysio- og jordemødre, ledere	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%
Led. værkst.pers. mv., klientv.	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%

2026				
Overenskomst	Basisprocent	Trepart	Puljer	I alt
Øvrige	2,99%	0,00%	0,00%	2,99%

Eksempel: Udover basisprocenten på 2,99 pct. tilføres social- og sundhedspersonale i 2026 yderligere 1,35 pct. fra trepartsaftalen og 0,03 pct. i puljer. Dermed får social- og sundhedspersonale i alt 4,37 pct. (afrundet til 2 decimaler).

Basisprocenten beregnes ved at trække 0,91 (trepart) og 0,01 pct. (puljer) fra 3,91 pct., hvilket giver 2,99 pct.

Nedenstående afsnit om tabel 3.4.6 er indsat i skrivelsen den 4. april 2024.

Trepartsaftalen af 4. december 2023 udmønter i 2026 udover tabel 3.4.6 yderligere 650 mio. kr. til kommuner. De 650 mio. kr. udmøntes ved OK26. Midlerne er målrettet bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder lokalløn, rekrutteringspuljer og organisationspuljer. Den bæredygtige og fleksible løndannelse skal have særlig fokus på at understøtte tilpasning til markedsforhold på arbejdsmarkedet og til samfundsudviklingen, herunder afhjælpe strukturelle rekrutteringsudfordringer nationalt og lokalt.

De 650 mio. kr. er indregnet i det samlede kommunale lønskøn for 2026, men er ikke lagt ind i tabel 3.4.6. De indgår ikke i basisprocenten, da de med stor sandsynlighed vil blive udmøntet forskelligt til forskellige personalegrupper. De vil indgå i kolonnen “Trepart”, så snart der er indgået aftale om udmøntning.

Kommunen kan som et skøn indregne de 650 mio. kr. i budgettet for 2026 som en forholdsmæssig andel, der svarer til kommunens størrelse målt ved antal medarbejdere omregnet til fuldtid. Oplysninger kan findes på www.krl.dk.

04/ DEN KOMMUNALE PRIS- OG LØNUDVIKLING^[Note 16]

De nye pris- og lønskøn bliver i dette afsnit sammenholdt med de tidligere skøn i skrivelse G.1-3, Budgetvejledning 2025.

De nye pris- og lønskøn er baseret oplysninger fra Økonomiministeriet, overenskomsterne, Danmarks Statistik samt egne beregninger. Oplysningerne fra Økonomiministeriet tager afsæt i Økonomisk Redegørelse, december 2024.

I skønnet for lønnen er der taget højde for overenskomsterne samt for virkningen af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, der bl.a. medfører et løft af lønnen for visse medarbejdergrupper.

KL's nye skøn for den kommunale pris- og lønudvikling for serviceudgifterne fremgår af tabel 4.0.1 nedenfor.

KL's nye pris- og lønskøn for serviceudgifterne 2023-2024 er 4,0 pct. I forhold til KL's tidligere skøn i skrivelse G.1-3, Budgetvejledning 2025 er der tale om et fald på 0,5 pct.point. Faldet skyldes en nedjustering af skønnet for priserne.

Skønnet for lønnen er det samme som i skrivelse G.1-3, mens skønnet for udviklingen i priserne er nedjusteret til 2,24 pct. fra 3,82 pct. Det er primært Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9), der bidrager til nedjusteringen.

KL's nye pris- og lønskøn for serviceudgifterne 2024-2025 er 3,8 pct. I forhold til KL's tidligere skøn i skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 er der tale om en mindre nedjustering med 0,1 pct.point. Det lavere skøn skyldes en mindre nedjustering af skønnet for lønnen og af skønnet for priserne.

Årsagen til ændringen af lønskønnet er primært nye oplysninger om udmøntningen af reguleringsordningen pr. 1/10 2025. Den mindre nedjustering af prisskønnet skyldes primært et lavere skøn for Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9). De nye skøn for Entreprenør- og håndværkersydelser (art 4.5) samt for Anskaffelser (art 2.7) bidrager dog også til nedjusteringen af prisskønnet.

KL's nye pris- og lønskøn for serviceudgifterne 2025-2026 er 3,4 pct. I forhold til KL's tidligere skøn i skrivelse G.1-3 i Budgetvejledning 2025 er der tale om en nedjustering af skønnet med 0,3 pct.point. Det er både det nye skøn for lønnen og for priserne, der bidrager til det lavere pris- og lønskøn.

Skønnet for lønnen er sænket til 3,91 pct. fra 4,11 pct., mens skønnet for priserne er sænket til 2,31 pct. fra 4,11 pct.

Årsagen til ændringen af lønskønnet er primært nye oplysninger om udmøntningen af reguleringsordningen pr. 1/10 2025, der slår igennem på pris- og lønskønnet for 2025-2026. Det lavere prisskøn skyldes primært et lavere skøn for Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9).

Pris- og lønskønnet for overslagsårene er sænket med 0,3 pct.point til 2,8 pct. Det lavere skøn skyldes både lavere lønskøn og prisskøn.

Skønnet for lønnen er sænket til 3,0 pct. fra 3,2 pct. i G.1-3. Det lavere skøn skal ses i lyset af, at skønnet for den private lønudvikling i Økonomisk Redegørelse fra december 2024 er lavere end tidligere skønnet. Prisskønnet er sænket til 2,31 pct. Det lavere prisskøn skyldes primært et lavere skøn for Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9).

Tabel 4.0.1: Den kommunale pris- og lønudvikling for serviceudgifterne

	Vægt ifølge regnskab 2023, drift (pct.)	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Løn (hovedart 1 og 5.1)	68,8%	4,87	4,20	3,91	3,00	3,00	3,00
Brændsel (art 2.3)	1,2%	0,07	1,65	1,50	1,10	1,10	1,10
Øvrige varer og anskaffelser (art 2.2, 2.6, 2.7 og 2.9)	4,6%	0,31	1,36	1,00	1,10	1,10	1,10
Entreprenør- og håndværkerydelser (art 4.5)	2,1%	1,65	2,07	1,84	1,84	1,84	1,84
Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9)	22,0%	2,79	3,21	2,68	2,68	2,68	2,68
Tilskud til kollektiv trafik (konto 2.32.31 grp. 001)	1,3%	2,57	2,54	2,12	2,12	2,12	2,12
Priser i alt	31,2%	2,24	2,77	2,31	2,31	2,31	2,31
Løn og priser i alt, nye skøn	100,0%	4,0	3,8	3,4	2,8	2,8	2,8

	Vægt ifølge regnskab 2023, drift (pct.)	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Løn og priser i alt Tidligere skøn G.1-3 i BV2025		4,5	3,9	3,7	3,1	3,1	—

Kilde: Økonomiministeriets Økonomisk Redegørelse december 2024, Danmarks Statistik, overenskomsterne samt egne beregninger.

KL's nye skøn for den kommunale pris- og lønudvikling for anlægsudgifterne fremgår af tabel 4.0.2 nedenfor.

De nye skøn for pris- og lønskøn for anlæg er for de fleste år noget lavere end tidligere skønnet i skrivelse G.1-3, Budgetvejledning 2025. I alle år skyldes de nedjusterede skøn primært lavere skøn for Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9) samt for Entreprenør- og håndværkerydelser (art 4.5). De pågældende arter vægter forholdsvis meget i opgørelsen af pris- og lønskønnet for anlæg.

Tabel 4.0.2: Den kommunale pris- og lønudvikling for anlægsudgifterne

	Vægt ifølge regnskab 2023, anlæg (pct.)	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Løn (hovedart 1 og 5.1)	2,0%	4,87	4,20	3,91	3,00	3,00	3,00
Brændsel (art 2.3)	0,1%	0,07	1,65	1,50	1,73	1,73	1,73
Øvrige varer og anskaffelser (art 2.2, 2.6, 2.7 og 2.9)	9,1%	1,25	2,01	1,73	1,73	1,73	1,73
Entreprenør- og håndværkerydelser (art 4.5)	66,4%	1,65	2,07	1,84	1,84	1,84	1,84
Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9)	22,4%	2,79	3,21	2,68	2,68	2,68	2,68
Tilskud til kollektiv trafik (konto 2.32.31 grp. 001)	0,0%	2,57	2,54	2,12	2,12	2,12	2,12
Priser i alt	98,0%	1,88	2,33	2,02	2,02	2,02	2,02
Løn og priser i alt, nye skøn	100,0%	1,9	2,4	2,1	2,0	2,0	2,0
Løn og priser i alt Tidligere skøn G.1-3 i BV2025		3,2	2,5	2,5	2,5	2,5	—

Kilde: Økonomiministeriets Økonomisk Redegørelse december 2024, Danmarks Statistik, overenskomsterne samt egne beregninger.

KL's nye skøn pris- og lønudvikling inkl. anlæg og overførsler fremgår af tabel 4.0.3. Skønnet følger i store træk udviklingen i pris- og lønskønnet for serviceudgifterne. Som i forhold til anlægsudgifterne anvendes en anden vægtning af udgiftsarterne i opgørelsen af pris- og lønskønnet end i forhold til serviceudgifterne.

Den endeligt fastsatte satsreguleringsprocent i 2025 er 3,6 pct. KL forudsætter for 2026 og overslagsårene i skønnet for pris- og lønudviklingen en satsreguleringsprocent på 5,5 pct. Det er det relativt høje skøn for satsreguleringsprocenten, der fra 2026 gør, at skønnet pris- og lønudvikling inkl. anlæg og overførsler ligger noget højere end pris- og lønskønnet for serviceudgifterne.

Tabel 4.0.3: Den kommunale pris- og lønudvikling inkl. anlæg og overførsler

	Vægt ifølge regnskab 2023, drift, anlæg og overførsler (pct.)	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
Løn (hovedart 1 og 5.1)	48,6%	4,87	4,20	3,91	3,00	3,00	3,00
Brændsel (art 2.3)	0,8%	0,07	1,65	1,50	1,16	1,16	1,16
Øvrige varer og anskaffelser (art 2.2, 2.6, 2.7 og 2.9)	3,6%	0,42	1,44	1,08	1,16	1,16	1,16
Entreprenør- og håndværkerydelser (art 4.5)	4,6%	1,65	2,07	1,84	1,84	1,84	1,84
Øvrige tjenesteydelser (art 4.0 og 4.9)	16,6%	2,79	3,21	2,68	2,68	2,68	2,68
Tilskud til kollektiv trafik (konto 2.32.31 grp. 001)	0,9%	2,57	2,54	2,12	2,12	2,12	2,12
Priser i alt	26,6%	2,18	2,70	2,26	2,26	2,26	2,26
Overførsler	24,8%	3,20	3,60	5,50	5,50	5,50	5,50
Løn og priser i alt, nye skøn	100,0%	3,7	3,7	3,9	3,4	3,4	3,4
Løn og priser i alt Tidligere skøn G.1-1 i BV2025		4,1	3,7	3,6	3,2	3,2	—

Kilde: Økonomiministeriets Økonomisk Redegørelse december 2024, Danmarks Statistik, overenskomsterne samt egne beregninger.

I forhold til ØS33-skemaet, jf. bilag 1 skal det bemærkes, at lønskønnet for 2023/2024, 2024/2025 samt for 2025/2026 er det såkaldte basisniveau for lønfremskrivningen. Det fulde niveau for lønskønnet er bl.a. angivet i tabel 4.0.1.

Desuden er skønnet for art 5.9 i ØS33-skemaet opgjort som et vægtet gennemsnit af det samlede pris- og lønskøn med skønnet for "Tilskud til kollektiv trafik". Det skyldes, at 5.9 omhandler andet end tilskud til kollektiv trafik - fx tilskud til foreninger og institutioner. Det isolerede skøn for "Tilskud til kollektiv trafik" fremgår af tabel 4.0.1.

05/ BILAG

Bilag 1. Indberetning af prisstigningsprocenter til økonomisystemet

Nedenfor er vist et forslag til udfyldelse af indberetningsskønnet til økonomisystemets budgetdel ud fra KL's skøn, som er beskrevet i de tidligere afsnit.

Hovedart 1 Lønninger er udfyldt med den skønnede udvikling i lønomkostningerne for kommunalt ansatte. For 2023/2024, 2024/2025 samt 2025/2026 er det såkaldte basisniveau for lønfremskrivningen. Basisniveauet er lønskønnet ekskl. trepart og puljer til særlige formål. Det fulde niveau er angivet i tabel 4.0.1.

Hovedart 2 Varekøb er udfyldt med et vejet gennemsnit af den skønnede prisudvikling for arterne 2.2, 2.3, 2.6, 2.7 og 2.9.

Art 2.2 Fødevarer er udfyldt med den skønnede prisudvikling for fødevarer. Overslagsårene er udfyldt med skønnet for hovedart 2.

Art 2.3 Brændsel og drivmidler er udfyldt med den skønnede prisudvikling for brændsel. Overslagsårene er udfyldt med skønnet for hovedart 2.

Art 2.6 Køb af jord og bygninger er udfyldt med den skønnede prisudvikling for køb af jord og bygninger. Overslagsårene er udfyldt med skønnet for hovedart 2.

Art 2.7 Anskaffelser, er udfyldt med den skønnede prisudvikling for anskaffelser. Overslagsårene er udfyldt med skønnet for hovedart 2.

Art 2.9 Øvrige varekøb er udfyldt med den skønnede prisudvikling for øvrige varer. Overslagsårene er udfyldt med skønnet for hovedart 2.

Hovedart 4 Tjenesteydelser mv. er udfyldt med et vejet gennemsnit af den skønnede prisudvikling for arterne 4.0, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 og 4.9.

Art 4.0 Tjenesteydelser uden moms er udfyldt med den skønnede prisudvikling for øvrige tjenesteydelser.

Art 4.5 Entreprenør- og håndværkerydelser er udfyldt med den skønnede udvikling i entreprenør- og håndværkerydelser.

Art 4.6 Betalinger til staten og art 4.7 Betalinger til kommuner er udfyldt med udgangspunkt i den skønnede udvikling for løn og priser i alt samt udviklingen i en række udgifter på overførselsområdet, der udbetales af

Udbetaling Danmark og er omfattet af kommunal medfinansiering. Der er taget højde for ændringerne af reglerne for artskontering i forhold til Udbetaling Danmark fra og med 2018.

Art 4.8 Betalinger til regioner er en sammenvejning af det samlede pris- og lønskøn for kommunerne og det regionale pris- og lønskøn for sundhedsområdet ekskl. medicin.

Art 4.9 Øvrige tjenesteydelser mv. er udfyldt med den skønnede prisudvikling for øvrige tjenesteydelser.

Hovedart 5 Tilskud og overførsler er udfyldt med et vejet gennemsnit af den skønnede prisudvikling for arterne 5.1, 5.2 og 5.9.

Art 5.1 Tjenestemandspensioner mv. er udfyldt med den skønnede udvikling i lønomkostningerne for kommunalt ansatte.

Art 5.2 Overførsler til personer er skønnet med udgangspunkt i den forventede udvikling i satsreguleringsprocenten.

Art 5.9 Øvrige tilskud og overførsler er et vægtet gennemsnit af det samlede pris- og lønskøn med skønnet for det omkostningsbaseret indeks for kollektiv trafik. Det isolerede skøn for det omkostningsbaseret indeks for kollektiv trafik fremgår af tabel 4.0.1.

Hovedart 6 Finansudgifter er ikke udfyldt, da det ikke på et tilstrækkeligt sikkert grundlag er muligt at angive en prisudvikling herfor.

Hovedart 7 Indtægter er udfyldt med et vejet gennemsnit af den skønnede prisudvikling for arterne 7.1, 7.2, 7.6, 7.7, 7.8 og 7.9.

Art 7.1 Egne huslejeindtægter, art 7.2 Salg af produkter og ydelser, art 7.6 Betalinger fra staten, art 7.7 Betalinger fra kommuner, art 7.8 Betalinger fra amtskommuner og art 7.9 Øvrige indtægter er udfyldt med den skønnede kommunale pris- og lønudvikling i alt.

På **hovedart 8 Finansindtægter** konteres statsrefusioner, der prisen skrives med den forventede udvikling i satsreguleringsprocenten.

Hovedart 9 Interne udgifter og indtægter er udfyldt med et vejet gennemsnit af den skønnede prisudvikling for arterne 9.1, 9.2, 9.4 og 9.7.

Art 9.1 Overførte lønninger er udfyldt med den skønnede lønudvikling for kommunalt ansatte.

Art 9.2 Overførte varekøb er udfyldt med den skønnede prisudvikling for øvrige varer og anskaffelser.

Art 9.4 Overførte tjenesteydelser er udfyldt med den skønnede prisudvikling for hovedart 4, jf. ovenfor.

Art 9.7 Interne indtægter er udfyldt med den skønnede kommunale prisudvikling i alt.

KOMMUNEDATA's ØKONOMISYSTEM - ØS33

Kommunenr.:

År: 2026

= ÅR 1

Registerversioner:

Niveau:

Forventede prisstigninger i pct. pr. år

	ÅR-2/ÅR-1	ÅR-1/ÅR 0	ÅR 0/ÅR 1	ÅR 1/ÅR 2	ÅR 2/ÅR 3	ÅR 3/ÅR 4
	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
1*	4,36	3,57	2,99	3,00	3,00	3,00
2	0,26	1,42	1,10	1,10	1,10	1,10
2.2	1,53	2,50	1,48	1,10	1,10	1,10
2.3	0,07	1,65	1,50	1,10	1,10	1,10
2.6	3,08	3,30	3,00	1,10	1,10	1,10
2.7	1,49	2,99	1,72	1,10	1,10	1,10
2.9	-0,11	0,93	0,81	1,10	1,10	1,10
4	2,86	3,36	3,12	3,45	3,42	3,42
4.0	2,79	3,21	2,68	2,68	2,68	2,68
4.5	1,65	2,07	1,84	1,84	1,84	1,84
4.6	2,29	3,31	3,62	5,24	5,16	5,16
4.7	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
4.8	3,55	3,79	3,28	2,68	2,68	2,68
4.9	2,79	3,21	2,68	2,68	2,68	2,68
5	3,36	3,60	4,99	4,94	4,94	4,94
5.1	4,87	4,20	3,91	3,00	3,00	3,00
5.2	3,20	3,60	5,50	5,50	5,50	5,50
5.9	3,58	3,37	3,00	3,00	3,00	3,00
6	-	-	-	-	-	-
7	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
7.1	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
7.2	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
7.6	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
7.7	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
7.8	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
7.9	4,05	3,75	3,41	2,78	2,78	2,78
8	3,20	3,60	5,50	5,50	5,50	5,50
9	2,75	3,14	2,78	2,80	2,80	2,80
9.1	4,87	4,20	3,91	3,00	3,00	3,00
9.2	0,31	1,36	1,00	1,10	1,10	1,10
9.4	2,86	3,36	3,12	3,45	3,42	3,42
9.7	2,24	2,77	2,31	2,31	2,31	2,31

*) For 2023/2024, 2024/2025 samt 2025/2026 er der angivet basisniveauet for lønfremskrivningen. Det fulde niveau er bl.a. angivet i tabel 4.0.1

06/ KONTAKTPERSONER

Søren Johannessen (løn), sjoh@kl.dk, tlf. 33 70 36 98

Per Schollert Nielsen (prisudvikling), psn@kl.dk, tlf. 33 70 33 85

Fodnoter

1. Grundlaget for KL's nye skøn
2. Trepartsaftale dec-23
Store bededag

Inflationen skønnes lavere i 2024 end tidligere forventet

KL's prisskøn for serviceudgifterne

KL's samlede pris- og lønskøn for serviceudgifterne for 2023-2024

KL's samlede pris- og lønskøn for 2024-2025

KL's samlede pris- og lønskøn for 2025-2026

KL's samlede pris- og lønskøn for overslagsårene

3. Lønskøn dækker ikke reststigning
4. Rammen for serviceudgifterne
Lønkomensation for store bededag

Reguleringsordningen påvirkes ikke

KL's fremskrivningsprocenter

Kommunen bestemmer selv på hvilke områder personalet skal tilpasses

Sammenhæng mellem udbetalingerne af komensation og tilpasninger af personalet

5. Følg med i OK24 og færdiggørelsen af de generelle aftaler og overenskomster på KL's hjemmeside
KL's lønskøn er baseret på de gennemsnitlige stigninger i lønudgifterne

Beregningsgrundlag – SBG24

6. I økonomiaftalerne gives fuld dækning for overenskomsterne, men ikke for reststigningen
Standardberegnet lønindeks fra og med 2025

7. Lønudvikling er ikke det samme som opskrivning af lønbudgettet
8. KL's lønskøn er lig budgetvirkningen
Beregning af budgetvirkning

Niveauekorrektion

9. AUB-bidrag 2025
10. Reguleringsordningen opgøres på baggrund af den private og den kommunale lønudvikling og udmøntes årligt 1. oktober
11. Hovedpunkterne i forliget med Forhandlingsfællesskabet
Samlet 8,8 pct. plus ekstraordinær udmøntning i november 2025

Beregninger baseret på landsgennemsnit

Lønfremskrivning bør differentieres

12. ATP-bidrag

SPARK

Tryghedspulje

13. Engangsbetrag og førtidspensionsfradrag til tjenestemænd

14. Budgetvirkningen af OK24

Trepartsaftale dec-23

15. Læsevejledning til tabeller med fremskrivningspct. på grupper
650 mio. kr. til lokalløn og puljer i 2026 udover tabel 3.4.6

16. Virkningen af trepartsaftalen indgår i skønnene

Pris- og lønskøn for 2023-2024 er sænket med 0,5 pct.point

Pris- og lønskøn for 2024-2025

Pris- og lønskøn for 2025-2026

Pris- og lønskønnene for overslagsårene

Skønnene for anlægsudgifterne er sænket for hele perioden

Pris- og lønskønnene inkl. overførselsudgifter

Satsreguleringsprocenten

ØS33-skemaet i bilag 1