



Forhåndsftale pr. 1. januar 2026
mellem
Roskilde Kommune og Lederforeningen i DSR
om lokal løndannelse for
ledere i kommunens ældre- og sundhedsområde

Overenskomst nr. 71.01

1. Grundløn:

1.1.	Centerledere og distriktsledere Løntrin Tillæg til løntrin jf. overenskomstens §4 (årligt grundbeløb)	 L14 Kr. 11.560
1.2.	Afdelingsledere Løntrin Tillæg til løntrin jf. overenskomstens §4 (årligt grundbeløb)	 L11 Kr. 11.560

2. Kvalifikationsløn:

2.1	Kvalifikationsløn forhandles konkret og individuelt <i>Der kan forhandles individuelle kvalifikations-lønde baseret på den enkelte ansattes kvalifikationer og kompetencer. Der lægges særlig vægt på kompetencer i forhold til:</i> • at udøve faglig og nærværende ledelse • at facilitere og drive medskabende processer • at skabe rammer for faglig frisættelse	
-----	--	--



3. Funktionsløn:

2.1	Funktionsløn forhandles konkret og individuelt <i>Der kan forhandles individuelle funktions-lønde baseret på arbejds- og ansvarsområder, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen jf. punkt 1</i>	
-----	--	--

Rammerne for forhåndsaftalen

Parterne er enige om, at forhåndsaftalen

- ligger inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område, der er indgået mellem KL og Sundhedskartellet. Forhåndsaftalen begrænser ikke den almindelige forhandlingsret og ligger inden for rammerne af Roskilde kommunes løn- og personale politik

Principperne bag denne aftale:

- Aftalens principper og kriterier for løndannelsen på området skal ses i forhold til de målsætninger, der er fastlagt.
- Der er enighed om, at løndannelsen skal fremme ansvarligheden over for opgavevaretagelsen og egen udvikling og skabe synlig og acceptabel sammenhæng mellem løn, opgaver, kompetence, kvalifikationer, mål og resultater.

Aftalen omfatter:

Ledere i kommunens ældre- og sundhedsområde jf. overenskomst 71.01.

Lønmæssig indplacering og forhandlingsret for den enkelte medarbejder:

- Forhandlingerne tager udgangspunkt i denne aftale
- Ved forbliven i samme stillingskategori er kvalifikationstillæg varige, medmindre andet aftales
- Tillæggene er angivet i årligt grundbeløb i 01.01.2006 niveau.
- Der sker ikke automatisk modregning i løndelev med mindre andet er aftalt.
- De konkrete indplaceringer forhandles af ledelsen med Lederforeningen, jfr. procedureaftalen.



Særlige omstændigheder:

- I tilfælde af, at der ved kollektiv overenskomst eller lovgivning aftales eller fastsættes løndele, der skal ydes ud fra samme forudsætninger/kriterier, som ligger til grund for en løndel efter denne aftale, bortfalder denne aftales løndel med overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel.
- Der kan aldrig honoreres 2 gange for det samme arbejds- og ansvarsområde eller den samme kvalifikation og kompetence. Organisationen orienteres når denne bestemmelse bringes i anvendelse og kan anmode om genforhandling af forhåndsaftalen.
- Når et arbejds- eller ansvarsområde ophører, bortfalder funktionstillægget.
- Hvis en medarbejder efter egen ansøgning ansættes i en anden stilling i kommunen, bortfalder tidligere forhandlede funktionstillæg og kvalifikationstillæg genforhandles.
- Løntrin og tillæg reduceres forholdsmæssigt ved deltidsansættelse, med mindre andet aftales.
- I tilfælde af, at der sker ændring af lønskalaen og indplacering heri via kollektiv overenskomst, kan denne aftale genforhandles for så vidt angår de afledte konsekvenser.

Opsigelse og ophør:

Aftalen har virkning fra 1. januar 2026

Begge parter kan opsige aftalen med 3 måneders varsel til udløb. Inden aftalen opsiges, skal der indledes drøftelser om indholdet af en eventuel ny aftale.

Roskilde, den

23/10-25

For Roskilde Kommune:

Betina Arendt
Sundheds- og omsorgschef

Mette Edvardsen
HR

For Lederforeningen i DSR

Irene Hesselberg
Forkvinde

Lederforeningen i DSR
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 4695 3900

Crista Ejstrup
Ledelseskonsulent

