

Tid: Den 18. februar 2021 kl. 02.00

Sted: KL

Emne: Sammenlægning af 5.30.11 og 30.11.

Deltagere: Repræsentanter for HK Kommunal, HK Kommunal Hovedstaden, Københavns Kommune, og KL.

FORHANDLINGS PROTOKOL

SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER

Overenskomsten for administrative medarbejdere i København; Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune (**herefter benævnt 5.30.11**) sammenskrives med den landsdækkende overenskomst for administrative medarbejdere; Overenskomst for administration og IT mv. (**herefter benævnt 30.11**) i overenskomstperioden.

5.30.11 videreføres frem til 31. marts 2022, hvorefter den bortfalder.

Teknisk overflyttes medarbejdere og ledere i Københavns Kommune hidtil omfattet af 5.30.11 til 30.11 pr. 1. april 2022.

Nyansatte, som ansættes i perioden 1. april 2021 til 31. marts 2022, indplaceres på 5.30.11 og overføres til 30.11 pr. 1. april 2022.

Medarbejdere omfattet af Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune (5.30.21) flyttes ikke i sammenskrivningen.

Hovedprincippet i sammenskrivningen er, at de omfattede medarbejdere og ledere i Københavns Kommune samlet set hverken opnår forbedringer eller forringelser som følge af overflytningen, med mindre parterne aftaler dette særskilt. Det er parternes vurdering, at der med nedenstående bestemmelser om overflytninger er taget højde herfor. Parterne er ligledes enige om, at bistå de lokale parter ved eventuelle uforudsete problemstillinger, jf. pkt. 7.

De overenskomstresultater parterne i øvrigt har aftalt ved OK21, gælder også for Københavns kommune.

30.11, nyt protokollat, beskriver gældende regler for medarbejdere i Københavns Kommune i overenskomstperioden, herunder overenskomstdækning af nye uddannelser og overgangsregler for medarbejdere, der er ansat 31. marts 2022 og 1. april 2022, samt øvrige forhold i forbindelse med sammenskrivningen.

Pr. 1. april 2022 gælder Overenskomst for administration og IT mv. 30.11 i sin helhed tillige medarbejdere, som hidtil har været omfattet af 5.30.11, ligesom nyansatte indplaceres i 30.11.

Tjenestemandsansatte og budgetmæssigt ansatte i Københavns Kommune overflyttes til 30.12, idet løn, pension samt vilkår knyttet til ansættelsesformen ikke berøres af ændringen.

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Personalegrupper i Københavns Kommune

5.30.11 og 30.11 har et stort antal sammenfaldende personalegrupper og lønindplaceringer, og medarbejdere og ledere omfattet af disse personalegrupper og lønindplaceringer vil kunne overføres uden lønændringer til 30.11.

Stillingsbetegnelser knyttet til grundlønningerne kan ændres i de overenskomstmæssige indplaceringer, som fremgår på lønsedlen.

Parterne er dog enige om, at overførslen til 30.11 ikke medfører ændringer i stillingsindhold eller titler.

I anledning af sammenskrivningen udvides dækningsområdet i 30.11 med følgende grupper, særskilt gældende for Københavns Kommune:

- Edb-medarbejdere i Københavns Kommune (lukket gruppe). Gruppen indføres i et nyt protokollat X.
- Specialister i Københavns Kommune på gr. 42 + 3.900 og gr. 49 + 8.500 kr. (31/3 2000-niveau).
- Ledere i Københavns Kommune på gr. 43 + 3.900 og 49 + 8.500 kr. (31/3 2000-niveau).
- IT-koordinatorer i Københavns Kommune (indføres som lukket gruppe).
- Protokollat 1 i 5.30.11 om administrative chefer i Københavns Kommune omfattet af HK Kommunals forhandlings- og aftaleret overføres til 30.11. Overføringen medfører ingen ændringer for de omfattede chefer.
- Overenskomstens dækningsområde justeres med følgende: ”på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning tidligere har indgået overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.”

I anledning af sammenskrivningen overføres socialformidlere omfattet af 5.30.11 til Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere (30.31) pr. 1. april 2022 efter lokal aftale.

2. OVERFLYTNING AF PERSONALEGRUPPER

2.1 Medarbejdere omfattet af 5.30.11 overflyttes til 30.11 som angivet i nedenstående tabel samt efterfølgende tekst:

Stillingsbetegnelse og lønindplacering i 30.11, protokollat X, hvor 5.30.11 følges i perioden 1. april 2021 – 31/3 2022.	Stillingsbetegnelse og lønindplacering i 30.11 Overenskomst for administration og IT mv. pr. 1. april 2022.	Ændringer pr. 1. april 2022.
<i>Administrativt og grafisk personale</i>		
Kontorfunktionær, skolesekretær og studerende. gr.: - 12 + 2.600.	Kontorassistent og studerende, gr.: - 12 + 2.600.	Stillingsbetegnelserne kontorfunktionær- & skolesekretærindplaceringen omdøbes til kontorassistent. Stillingsbetegnelsen studerende er uændret. Grundløn 12 + 2.600 bibeholdes for ansatte i Københavns Kommune.
Kontorfunktionær og skolesekretær med kontor-faglig uddannelse gr.: - 22.	Assistent gr.: - 22.	Stillingsbetegnelserne kontorfunktionær og skolesekretær med kontor-faglig uddannelse omdøbes til assistent.
Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede gr.: - 20.	Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede gr.: - 20.	Ingen ændring.
Lægeseekretær gr.: - 23.	Assistent gr.: - 22 el. - 31.	Indplacering sker efter lokal aftale. Se nedenfor. Gr. 23 bortfalder.
Kontorleder ved selvejende plejehjem gr.: - 24.	Specialist eller leder efter lokal aftale.	Stillingsbetegnelse bortfalder.
Assistent gr.: - 24 og - 28.	Assistent gr.: - 22 el. - 31.	Indplaceringen sker efter lokal aftale. Se nedenfor. Gr. 24 og 28 bortfalder.
Eventkoordinator gr.	Eventkoordinator gr.:	Ingen ændring.

- 22 og eller - 31	- 22 el. - 31.	
Grafisk tekniker og mediegrafiker gr.: - 22 og - 31.	Grafisk tekniker og mediegrafiker gr.: - 22 el. - 31.	Ingen ændring.
Fast overassistent gr.: - 32.	Specialist gr.: - 32.	Stillingsbetegnelse bortfalder.
Multimediedesigner gr.: - 28.	Multimediedesigner gr.: - 28.	Ingen ændring.
Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller og serviceøkonom gr.: - 28.	Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller og serviceøkonom gr.: - 28.	Ingen ændring.
Professionsbachelor gr.: - 32	Professionsbachelor gr.: - 32	Ingen ændring.
Specialister gr.: - 32, - 36 + 2.600 - 42 + 3.900 - 46 + 12.700 - 49 + 8.500.	Specialister gr.: - 32, - 36 + 2.600 - 42 + 3.900 - 46 + 12.700 - 49 + 8.500.	Indplaceres på samme specialistindplaceringer, idet grundløn 42 + 3.900 og grundløn 49 + 8.500 kr. bevares som en specialistgrundløn kun for Københavns Kommune.
Revisor på gr.: - 42 + 3.900.	Specialister på gr.: - 42 + 3.900.	Stillingsbetegnelsen bortfalder. Revisorer der flyttes til en specialistindplacering beholder deres hidtidige pensionsprocent som en personlig ordning.
Leder gr.: - 43 + 3.900 - 47 + 7.700 - 49 + 8.500.	Leder på gr.: - 43 + 3.900 - 47 + 7.700 - 49 + 8.500.	Indplaceres på samme lederindplaceringer, idet grundløn 43 + 3.900 kr. og grundløn 49 + 8.500 kr. bevares som en ledergrundløn kun for Københavns Kommune

Stillingsbetegnelse og løndindplacering i 30.11, protokollat X, hvor 5.30.11 følges i perioden 1. april 2021 – 31/3 2022.	Stillingsbetegnelse og løndindplacering i 30.11 Overenskomst for administration og IT mv. pr. 1. april 2022.	Ændringer pr. 1. april 2022.
<i>IT-personale</i>		
IT-medarbejder gr.: - 22 eller - 31.	IT-medarbejder gr.: - 22 - 31.	Ingen ændring.

IT-koordinator gr.: - 31	IT-koordinator (lukket gruppe) gr.: - 31	Ingen ændring Se nedenstående pkt. 2.5.
Professionsbachelorer gr.: - 32.	Professionsbachelorer gr.: - 32.	Ingen ændring.
Specialister gr.: - 32 - 36 + 2.600 - 42 + 3.900 - 46 + 12.700.	Specialister gr.: - 32 - 36 + 2.600 - 42 + 3.900 - 46 + 12.700.	Indplaceres på samme specialistindplaceringer, idet grundløn 42 + 3.900 og grundløn 49 + 8.500 kr. bevares som en specialistgrundløn kun for Københavns Kommune.
Ledere gr.: - 43 + 3.900 - 47 + 7.700.	Ledere gr.: - 43 + 3.900 - 47 + 7.700.	Indplaceres på samme lederindplaceringer, idet grundløn 43 + 3.900 kr. bevares som en ledergrundløn kun for Københavns Kommune

Stillingsbetegnelse og lønindplacering i 30.11, protokollat X, hvor 5.30.11 følges i perioden 1. april 2021 – 31/3 2022.	Stillingsbetegnelse og lønindplacering i 30.11 Overenskomst for administration og IT mv. pr. 1. april 2022.	Ændringer pr. 1. april 2022.
<i>Øvrigt personale</i>		
Edb-medarbejdere (lukket gruppe) gr.: - 26 + 2.000 - 36 + 2.600 - 47 + 7.700.	Edb-medarbejdere (lukket gruppe) gr.: - 26 + 2.000 - 36 + 2.600 - 47 + 7.700.	Indplaceres i et nyt protokollat til overenskomsten som lukket gruppe kun for Københavns Kommune. Indplaceres på samme grundløn.
Vejledere ved UU gr.: - 32 - 36 + 2.600 - 42 + 3.900 - 46 + 12.700.	Vejledere ved UU gr.: - 32 - 36 + 2.600 - 42 + 3.900 - 46 + 12.700.	Indplaceres i et nyt § 4, stk. 5 i overenskomsten kun for Københavns Kommune. Indplaceres på samme grundløn. Dækningsområdet for Københavns Kommune fortsætter uændret.

Ledere ved UU gr.: - 43 + 3.900 - 47 + 7.700.	Ledere ved UU gr.: - 43 + 3.900 - 47 + 7.700.	Indplaceres i et nyt § 4, stk. 5 i overenskomsten kun for Københavns Kommune. Indplaceres på samme grundløn. Dækningsområdet for Københavns Kommune fortsætter uændret.
Ledere ved forsorgshjem og krisecentre mv. gr.: - 41 + 3.500 - 49 + 3.500.	Ledere ved forsorgshjem og krisecentre mv. gr.: - 41 + 3.500 - 49 + 3.500.	Ingen ændring.
Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre mv. gr.: - 41 + 3.500 - 49 + 3.500.	Souschefer ved forsorgshjem og krisecentre mv. gr.: - 41 + 3.500 - 49 + 3.500.	Ingen ændring.
Elever; Kontorelever, grafiske elever, eventkoordinator elever og kontorserviceelever Elever over 25 år gr. 12 + 1.600 kr.	Elever; Kontorelever, grafiske elever, eventkoordinator elever og kontorserviceelever Elever over 25 år gr. 12 + 1.600 kr.	Ingen ændring

2.2 Assistenten

Assistenten i Københavns Kommune på grundløn 24 og 28 indplaceres efter lokal aftale på grundløn 22 eller 31, ligesom der kan aftales indplacering som specialist. Indplaceringen sker med virkning fra 1. april 2022. I den lokale aftale indgår, at lønnen sammensættes på ny og der kan i den forbindelse modregnes i funktions- og kvalifikationsløn, idet de ansatte som minimum bevarer deres hidtidige løn.

2.3 Lægeseekretærer

Lægeseekretærer i Københavns Kommune på grundløn 23 indplaceres efter lokal aftale på grundløn 22 eller 31, ligesom der kan aftales indplacering som specialist. Indplaceringen sker med virkning fra 1. april 2022. I den lokale aftale indgår, at lønnen sammensættes på ny og der kan i den forbindelse modregnes i funktions- og kvalifikationsløn, idet de ansatte som minimum bevarer deres hidtidige løn.

Det bemærkes, at stillingsbetegnelsen assistent i 30.11 allerede omfatter uddannede lægeseekretærer.

2.4 IT-personale

For medarbejdere i Københavns Kommune med en uddannelse som informatikassistent, datamatiker, datanom eller AU i informationsteknologi kan ny indplacering aftales lokalt.

2.5 IT-koordinatorer

IT-koordinatorer i Københavns Kommune gøres til en lukket gruppe pr. 1. april 2021. I overenskomstperioden overføres IT-koordinatorer til grundløn 31 eller en specialistgrundløn efter lokal aftale med henblik på, at den lukkede gruppe kan bortfalde ved OK24.

2.6 Socialformidlere

I Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere (30.31) bortfalder undtagelsesbestemmelsen i § 1, stk. 2, nr. 4 den 1. april 2022. Nyansatte socialformidlere i Københavns Kommune, der indplaceres over grundløn 37 omfattes herefter af Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere (30.31).

Socialformidlere ansat før 1. april 2022 og indplaceret over grundløn 37 overføres efter lokal aftale til Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere (30.31). Indplaceringen sker med virkning fra 1. april 2022.

Socialformidlere, som måtte få indbetalt pension til et andet selskab end sampension, kan fortsætte dette som en personlig ordning.

I det omfang socialformidlere i Københavns Kommune er indplaceret på grundlønninger, som ikke genfindes i 30.31, bevarer den enkelte denne lønindplacering som en personlig ordning.

3. FUNKTIONS- og KVALIFIKATIONSLØN

Medarbejdere og ledere omfattet af 5.30.11 bevarer de centralt aftale funktions- og kvalifikationslønsbestemmelser i overenskomstperioden, og omfattes ikke af funktions- og kvalifikationslønsbestemmelserne i 30.11.

§§ 5 og 6 i 5.30.11 overføres til særskilt protokollat.

De lokale parter gennemgår og tilpasser lokallønsaftaler i overenskomstperioden med det formål at kunne aftale, at gruppen omfattes af §§5 og 6 i 30.11 i den næstkommende overenskomstperiode.

Parterne er enige om, at det ved OK24 overvejes, om der er grundlag for at harmonisere bestemmelser for funktions- og kvalifikationsløn for Københavns Kommune med 30.11-overenskomstens §§ 5 og 6.

Lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn i Københavns Kommune fortsætter uændret, indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

3.1 Omlægning af lønmodel for vejledere m.fl. i UU i Københavns Kommune

1. april 2022 ændres lønmodellen for UU-vejledere m.fl. i Københavns Kommune, som er indplaceret på løntrin 32 pr. 31. marts 2022. Bestemmelsen i § 4, stk. 5 (5.30.11) overføres ikke til 30.11.

Som en særbestemmelse for UU-vejledere m.fl. ansat i Københavns Kommune indsættes:

”Vejledere m.fl. ansat i Københavns Kommune på grundløn 32, som opnår mindst 5 års relevant erhvervs erfaring pr. 1. april 2022 eller senere, ydes et kvalifikationstillæg på 5 løntrin. Tidligere ydet kvalifikationsløn for erfaring, jf. nr. 5 modregnes i de 5 løntrin, med mindre andet aftales.”

Vejledere m.fl. ved UU i Københavns Kommune kan fortsat indplaceres på trin 36 + 2.600 kr., og højere trin.

4. ARBEJDESTID

Omkostningsneutral overgang til andre regler

Med overgangen pr. 1. april 2022 omfattes medarbejdere i Københavns Kommune, hidtil ansat efter 5.30.11, af de arbejdstidsregler, der er anført i 30.11, herunder af de særregler, som fortsat er gældende for Københavns Kommune, jf. pkt. 4.2 og 4.5.

Det betyder, at medarbejderne pr. 1. april 2022 ikke længere er omfattet af Cirkulæreskrivelse af 5.5.1995 om godtgørelse for merarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid samt Cirkulæreskrivelse af 7.11.1980 om ulempebetaling mv. i Københavns Kommune.

Pr. 1. april 2022 gælder Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90).

Parterne er enige om, at særlige lokalt aftalte arbejdsmønstre og ordninger for arbejdstidens tilrettelæggelse i Københavns Kommune kan fortsætte uændret.

Lokale aftaler og kutymer om arbejdstid i Københavns Kommune fortsætter uændret, indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

Særligt aftalt om arbejdstidsregler for gruppen

Med sammenskrivningen og bortfald af cirkulærerne for gruppen, vil arbejdstidsreglerne gældende fra 1. april 2022 fremgå direkte af overenskomsten.

Parterne skal i den sammenhæng særligt fremhæve følgende:

4.1 Frokostpause

Med sammenlægningen præciseres det, at arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede inkluderer ½ times daglig spisepause.

For deltidsbeskæftigede indkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

4.2 Særlige fridage

Der indføres en særbestemmelse for særlige fridage i Københavns Kommune, hvorefter 1. maj fortsat er en hel fridag, ligesom grundlovsdag fortsat er en fridag fra kl. 12.00. Der er ikke aftalt andre særlige fridage i kommunen.

Parterne er enige om, at supplerende lokale aftaler og kutymer for fridage i Københavns Kommune fortsætter uændret indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

4.3 Honorering af overarbejde på lørdage

Overarbejdsbetaling i Københavns Kommune harmoniseres med 30.11 således, at de 3 første overarbejdstimer, som præsteres lørdage før kl. 12, honoreres med timeløn med et tillæg på 50%.

Ændringen har virkning for det arbejde, som præsteres efter 1. april 2022.

4.4 Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Som følge af sammenskrivningen omfattes medarbejdere i Københavns Kommune af (04.89) Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste samt 04.90.

Ændringen har virkning for det arbejde, som præsteres efter 1. april 2022.

4.5 Arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede

Som følge af sammenskrivningen indføres § 14, stk. 1A i Overenskomst for tandklinikassistenter (53.21) i 30.11 fsva. Københavns Kommune.

4.6 Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Som følge af sammenskrivningen omfattes medarbejdere i Københavns Kommune af § 24, stk. 12 om beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over kontorets normale arbejdstid.

Ændringen har virkning for det arbejde, som præsteres efter 1. april 2022.

Lørdags- og søndagstjeneste på biblioteker og for eventkoordinatorer

Som følge af sammenskrivningen omfattes medarbejdere i Københavns Kommune af § 21 om lørdags- og søndagstjeneste på biblioteker og for eventkoordinatorer.

Ændringen har virkning for det arbejde, som præsteres efter 1. april 2022.

Parterne er enige om, at lokale aftaler og kutymmer for lørdags- og søndagstjeneste i Københavns Kommune fortsætter uændret indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

4.7 Fridage, særlig søndagsbetaling og ekstraordinært tilkald (ved billetsalg)

Som følge af sammenskrivningen omfattes medarbejdere i Københavns Kommune af § 23 om fridage, særlig søndagsbetaling og ekstraordinært tilkald (billetsalg mv.).

Ændringen har virkning for det arbejde, som præsteres fra 1. april 2022.

Parterne er enige om, at lokale aftaler og kutymmer for administrativt personale, beskæftiget ved billetsalg mv., i Københavns Kommune fortsætter uændret, indtil disse opsiges og/eller andet aftales lokalt.

4.8 Omlægning af arbejdstid for administrativt personale ved skoler

Skolesekretærer i Københavns Kommune, som er ansat før 7. juli 2011, omfattes af den hidtidige beregningsmodel for omlagt arbejdstid som personlig ordning.

Modellen indføres til sidst i Bilag B i 30.11 Overenskomst for administration og IT mv.

5. PENSION

Medarbejdere og ledere, der overflyttes pr. 1. april 2022, beholder deres hidtidige pensionsprocent og -vilkår.

6. ØVRIGE FORHOLD

6.1 Overgangstillæg/trin er bortfaldet for kontorfunktionærer i Københavns Kommune, der pr. 1. april 2006 er oprykket til grundløn 20 overflyttes til 30.11.

6.2 I §§ 11 og 12 i 30.11 indføres følgende stk. tekst:

Til § 11:
Stk. X

§§ 11 og 12 er ikke gældende for assistenter i Københavns Kommune. Der tages stilling til tilbud om gennemførelse af kommunom grunduddannelse, (kommunom valgfagsdelen) eller anden relevant kompetencegivende uddannelse i forbindelse med den individuelle udviklingsplan jf. § 30, stk. 3.

Til § 12:

Stk. X.

§ 12 er ikke gældende for assistenter i Københavns Kommune. Se § 11, stk. X.

Supplerende protokoltekst:

Med bestemmelsen er der ikke tiltænkt ændringer i den praksis, der allerede eksisterer i Københavns Kommune, herunder at der kan ydes tilskud fra Den Kommunale Kompetencefond til kommunom grunduddannelse og kommunom valgfagsdel.

Det vil således stadig være relevant, at leder og medarbejder forholder sig til kompetencegivende efter-/videreuddannelse, herunder kommunom grunddel/kommunom valgfagsdel, i forbindelse med MUS samtaler og udarbejdelse af Individuel Kompetenceudviklingsplan.

Tilsvarende vil det være relevant, såfremt leder og medarbejder tidligere har aftalt gennemførelse af kommunom grunddel, at kommunom valgfagsdel drøftes som en naturlig forlængelse af dette uddannelsesforløb.

6.3 Som følge af sammenskrivningen omfattes medarbejdere i Københavns Kommune af § 27 om tjenestefrihed i 30.11 pr. 1. april 2022.

6.4 Bestemmelsen om retten til fri tjenstedragt for lægesekretærer i Københavns Kommune (§ 22 i 5.30.11) bortfalder pr. 31. marts 2022.

Lægesekretærer i Københavns Kommune, der pr. 31. marts 2021 oppebærer en kontant erstatning på 2.460 kr. årligt, beholder dette som en personlig ordning.

6.5 § 11, stk. 7 i 5.30.11 om ret til tilbagekøb overføres i § 13. pension i 30.11 som en ordning for medarbejdere i Københavns Kommune.

7. OPFØLGNING

Med vedlagte protokol og bilag er det parternes opfattelse, at der er taget hånd om alle relevante problemstillinger i forbindelse med sammenskrivningen.

De centrale parter er enige om at bistå de lokale parter med at finde gode løsninger ud fra det overordnede princip om at overførslen samlet set hverken medfører forbedringer eller forbedringer

medmindre dette er særskilt aftalt. Evt. problemstillinger behandles efter tilsvarende principer som interesselister vedr. lokal løndannelse, og det forudsættes, at alle problemstillinger er rejst og færdigbehandlet senest den 1. oktober 2022.

8. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder ændringer i kraft pr. 1. april 2022, de vurderes ud fra en samlet betragtning at være udgiftsneutrale.

Udgiftskrævende ændringer og øvrige ændringer som følge af OK21 er ikke behandlet i dette protokollat.

9. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2021, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster.

For
KL

Gitte Lyngskjold
Emil Rosenlund

For
HK Kommunal

Lene Roed
Susanne Fagerlund