

Tid: Den 3. maj 2018, kl. 7.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for HK/Kommunal's forhandlingsområde eksklusiv lokalbanområdet.

Deltagere: Repræsentanter for HK/Kommunal og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018.

Aftaler og overenskomster:

- Overenskomst for administration og IT mv. af 8. juni 2015
- Aftale for tjenestemandsansat administrativt personale af 8. juni 2015
- Overenskomst for tandklinikassistenter af 1. juli 2015
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale af 1. juli 2015
- Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune af 1. juli 2015
- Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune af 1. juli 2015
- Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/Kommunal's forhandlingsområde af 1. juli 2015

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Dækningsområdet i overenskomst for administration og IT mv. og overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune udvides med:

- Grafiske teknikere
- Mediografikere
- Multimediedesignere
- Eventkoordinatorer

2. Grafisk personale

Parterne er enige om at modernisere bestemmelserne om grafisk personale i Overenskomst for administration og IT mv. samt Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune:

- De nuværende bestemmelser for bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer ved trykkerier i kommuner indskrives sammen med overenskomstens bilag E i et nyt protokollat, jf. protokollens bilag A.
- Bestemmelserne for grafiske elever harmoniseres med bestemmelserne for kontorelever, jf. protokollens bilag A.

3. Miljøteknologer

Parterne er enige om, at miljøteknologer indsættes i opstillingen i Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale, § 10, stk. 2 Uddannelse og arbejdsområde for miljøteknikere, bemærkningen, med følgende supplerende tekst i bemærkningen:

"Laboratorie- og miljøoverenskomsten finder alene anvendelse ved ansættelse af en miljøteknolog, hvis stillingen indeholder egentlige miljøteknikeropgaver."

4. SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER/AFTALER MV.

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse, er der enighed om at etablere et AUA-projekt, hvis formål er at afdække muligheder for at sammenskrive overenskomst for administration og IT mv. med overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune, jf. bilag B.

5. LØN

5.1 Grundlønninger og andre vilkår til nye uddannelser

A. Grafiske teknikere og mediegrafikere

I overenskomst for administration og IT mv. samt overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune aflønnes ansatte med erhvervsuddannelse som grafiske teknikere eller mediegrafikere på grundløn 21 + 1.800 kr. årligt (31/3 2000-niveau) og optages i overenskomsterne på samme vilkår som assistenter, herunder funktions- og kvalifikationsløn, arbejdstid og pension, idet de dog ikke omfattes af kommunombestemmelserne § 11 og § 12 i 30.11, og § 10 i 5.30.11.

Grafiske teknikere og mediegrafikere ansat før 1. april 2018, som ikke er ansat som bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf eller litograf, bevarer deres indplacering, med mindre andet aftales lokalt.

Ansatte, som i dag er indplaceret som "bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf og litograf", men som har en uddannelse som grafisk tekniker eller mediegrafiker, overføres til de nye indplaceringer, og lønsammensætningen aftales på ny, idet de ansatte

bevarer deres løn, pension samt pensionsselskab som en personlig ordning i deres nuværende stilling, med mindre andet aftales.

For øvrigt grafisk personale med stillingsbetegnelserne "bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf og litograf" gælder det nye bilag X i overenskomsten.

B. Multimediedesignere

I overenskomst for administration og IT mv. samt overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune aflønnes ansatte med akademiuddannelse som multimediedesigner på grundløn 27 + 2.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Gruppen indføres tillige i § 6, stk. 3, pkt. 3 i 30.11 og § 6, stk. 5, pkt. 3 i 5.30.11.

Allerede ansatte med uddannelse som multimediedesignere bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

C. Eventkoordinatorer og –elever

I overenskomst for administration og IT mv. samt overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune aflønnes ansatte med uddannelse som eventkoordinator (erhvervsuddannelse) på grundløn 21 + 1.800 kr. og optages i overenskomsterne på samme vilkår som assistenter, herunder funktions- og kvalifikationsløn og pension, idet de dog ikke omfattes af kommunombestemmelserne § 11 og § 12 i 30.11, og § 10 i 5.30.11.

Særligt om arbejdstid er det aftalt, at eventkoordinatorernes normale arbejdstid kan placeres med overensstemmelse med de driftsmæssige formål, i 30.11 omfattes de ansatte således af reglerne i § 18.

Eventkoordinatorer ansat efter overenskomstens udsendelse optages i overenskomsterne på samme vilkår som kontorelever.

Allerede ansatte med uddannelse som eventkoordinator bibeholder hidtidig indplacering, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

De i pkt. A. – C. nævnte tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

5.2 Grundløns- og pensionsforbedringer

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2018	Grundløn 1. april 2019	Pension 1. april 2018	Pension 1. april 2019
<i>Overenskomst for administration og IT mv.</i>				
Kontorpersonale				
Kontorassistenter, kontorfunktionærer (lukket gruppe), studerende	12 + 1.600 kr.	12 + 1.600 kr.	15,95 %	15,95 %

Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede	19 + 1.600 kr.	20	15,95 %	15,95 %
Assistent	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
Assistent	30 + 2.400 kr.	31	15,95 %	15,95 %
Overassistent (lukket gruppe)	27 + 2.000 kr.	28	15,95 %	15,95 %
Erhvervsproglig korrespondent,	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller, serviceøkonom	27 + 2.000 kr.	28	15,95 %	15,95 %
Professionsbachelor	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister	41 + 3.900 kr.	41 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
IT-personale				
Edb-assistent	19 + 1.600 kr.	20	15,95 %	15,95 %
IT-medarbejder	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
IT-medarbejder	30 + 2.400 kr.	31	15,95 %	15,95 %
Informatikassistent	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
Datamatiker, datanom, AU i informationsteknologi	28 + 2.000 kr.	29	15,95 %	15,95 %
Professionsbachelor	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister	41 + 3.900 kr.	41 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl.				
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	32	32	15,95 %	16,31 %
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	41 + 3.900 kr.	41 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre m.v.				
Leder	41 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder	49 + 3.500 kr.	49 + 3.500 kr.	18,15 %	18,51 %
Souschef	36 + 4.000 kr.	36 + 4.000 kr.	18,15 %	18,51 %
Souschef	42 + 4.000 kr.	42 + 4.000 kr.	18,15 %	18,51 %
Grafisk beskæftiget personale				
Bogbinderiassistent	24	24	17,6 %	17,96 %
Bogbinderisvend	33	33	17,6 %	17,96 %
Typografer	36 + 2.300 kr.	36 + 2.300 kr.	17,6 %	17,96 %
Litografer	36 + 2.300 kr.	36 + 2.300 kr.	17,6 %	17,96 %
<i>Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune</i>				
Kontorpersonale				
Kontorfunktionær, skolesekretær, studerende	12 + 2.600 kr.	12 + 2.600 kr.	15,95 %	15,95 %

Kontorfunktionær og skolesekretær med kontorfaglig uddannelse	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede	19 + 1.600 kr.	20	15,95 %	15,95 %
Lægeseekretær	22 + 1.800 kr.	23	15,95 %	15,95 %
Kontorleder ved selvejende plejehjem	23 + 1.800 kr.	24	15,95 %	15,95 %
Assistent	23 + 1.800 kr.	24	15,95 %	15,95 %
Assistent	27 + 2.000 kr.	28	15,95 %	15,95 %
Fast overassistent	31 + 2.400 kr.	32	15,95 %	16,31 %
Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller og serviceøkonom	27 + 2.000 kr.	28	15,95 %	15,95 %
Professionsbachelor	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialist	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialist	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialist	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialist	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Specialist	49 + 8.500 kr.	49 + 8.500 kr.	18,15 %	18,51 %
Revisor	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Leder	43 + 3.900 kr.	43 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder	49 + 8.500 kr.	49 + 8.500 kr.	18,15 %	18,51 %
IT-personale				
IT-medarbejder	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
IT-medarbejder	30 + 2.400 kr.	31	15,95 %	15,95 %
IT-koordinator	30 + 2.400 kr.	31	15,95 %	15,95 %
Professionsbachelor	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	43 + 3.900 kr.	43 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Ledere	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Edb-medarbejder (lukket gruppe)				
Edb-medarbejder II	26 + 2.000 kr.	27	17,24 %	17,24 %
Edb-medarbejder III	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	17,24 %	17,6 %
Ledende edb-medarbejder	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	17,24 %	17,6 %
Vejleder m.fl. ved UU				
Vejleder	32	32	15,95 %	16,31 %
Vejleder	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Vejleder	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Vejleder	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder	43 + 3.900 kr.	43 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder og souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.				
Leder	41 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder	49 + 3.500 kr.	49 + 3.500 kr.	18,15 %	18,51 %
Souschef	36 + 4.000 kr.	36 + 4.000 kr.	18,15 %	18,51 %
Souschef	42 + 4.000 kr.	42 + 4.000 kr.	18,15 %	18,51 %
<i>Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune</i>				
Vejledere og undervisere	29 + 2.600 kr.	30	15,95 %	15,95 %

Vejledere og undervisere	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
<i>Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/KOMMUNAL's forhandlingsområde</i>				
Kontorfunktionær og skolesekretær	12 + 2.600 kr.	12 + 2.600 kr.	15,95 %	15,95 %
Studerende	12 + 1.600 kr.	12 + 2.600 kr.	15,95 %	15,95 %
Kontorfunktionær eller skolesekretær med kontorfaglig grunduddannelse	21 + 1.800 kr.	22	15,95 %	15,95 %
<i>Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale</i>				
Miljøassistenter	22 + 1.800 kr.	23	15,95 %	15,95 %
Laboranter	23 + 1.800 kr.	24	15,95 %	15,95 %
Laborarieteknikere og miljøteknikere	29 + 2.600 kr.	30	15,95 %	15,95 %
Professionsbachelorer	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister, mellemledere, og ledere	32	32	15,95 %	16,31 %
Specialister, mellemledere, og ledere	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister, mellemledere, og ledere	41 + 3.900 kr.	41 + 3.900 kr.	15,95 %	16,31 %
Specialister, mellemledere, og ledere	46 + 12.700kr.	46 + 12.700kr.	18,15 %	18,51 %
<i>Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere</i>				
Socialformidler	32 + 2.000 kr.	34 + 2.000 kr.	16,10 %	16,46 %
Socialformidler	34	34 + 2.000 kr.	16,10 %	16,46 %
Socialformidler	37	37	16,10 %	16,46 %
Socialformidler	41 + 3.900 kr.	41 + 3.900 kr.	16,10 %	16,46 %
Socialformidler	46 + 12.700 kr.	46 + 12.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder (socialformidler)	42 + 3.900 kr.	42 + 3.900 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder (socialformidler)	47 + 7.700 kr.	47 + 7.700 kr.	18,15 %	18,51 %
Leder ved forsorghjem og krisecentre mv.	41 + 3.500 kr.	41 + 3.500 kr.	18,00 %	18,36 %
Leder ved forsorghjem og krisecentre mv.	49 + 3.500 kr.	49 + 3.500 kr.	18,00 %	18,36 %
Souschef ved forsorghjem og krisecentre mv.	36 + 4.000 kr.	36 + 4.000 kr.	18,00 %	18,36 %
Souschef ved forsorghjem og krisecentre mv.	42 + 4.000 kr.	42 + 4.000 kr.	18,00 %	18,36 %
<i>Overenskomst for tandklinikassistenter</i>				
Tandklinikassistenter	22	22 + 1.600kr.	15,95 %	15,95 %
1. tandklinikassistenter	27	27 + 1.600kr.	15,95 %	15,95 %
Tandklinikassistent med særlige funktioner /kvalifikationer	30 + 2.400 kr.	31	15,95 %	15,95 %
Tandklinikassistent med særlige funktioner /kvalifikationer	36 + 2.600 kr.	36 + 2.600 kr.	15,95 %	16,31 %

Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Tandklinikassistenter

Pr. 1. april 2019 indføres et årligt grundlønstillæg på 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til tandklinikassistenter på grundløn 22.

Udgift: 1,598 mio. kr.

Pr. 1. april 2019 indføres et årligt grundlønstillæg på 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til 1. tandklinikassistenter på grundløn 27.

Udgift: 1,838 mio. kr.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

"Halve trin"

Pr. 1. april 2019 oprykkes grundlønsindplaceringer for HK-grupper med højere grundlønsindplacering end grundløn 12 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau), men lavere indplaceret end grundløn 32 med fuldt gennemslag, til nærmeste hele grundlønstrin.

Udgift: 23,916 mio. kr.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Grundløn 12 – anciennitetsbaserede kvalifikationstillæg

Pr. 1. april 2019 ændres § 6, stk. 3 i overenskomsten for administration og IT mv. således, at kontorassistenter og kontorfunktionærer, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 7 løntrin oven i grundlønnen.

Tilsvarende ændring indføres fra 1. april 2019 i overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune for kontorfunktionærer og skolesekretærer, jf. § 6, stk. 5.

Tilsvarende ændring indføres fra 1. april 2019 i overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/Kommunal's forhandlingsområde for kontorfunktionærer, jf. § 6, stk. 4, pkt. 1.

Udgift: 6,589 mio. kr.

Indplaceringen på ny kvalifikationsløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Studerende – Frederiksberg Kommune

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves med 1.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) fra grundløn 12 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til grundløn 12 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift: 0,031 mio. kr.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der

foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Socialformidlere

Med virkning fra 1. april 2019 udgår grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) af overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere, jf. § 4, stk. 2, og grundlønnen hæves uden fuldt gennemslag til grundløn 34.

Indplacering på grundlønstrin 34 for ansatte på grundløn 32 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, med mindre andet aftales lokalt. Der aftales en ny lønsammensætning.

Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes grundløn 34 med fuldt gennemslag til grundlønstrin 34 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Indplacering på ny grundløn til den samlede gruppe til trin 34 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftale ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 1,2 mio. kr.

Samlet udgift: 35,172 mio. kr.

6. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes med 0,36 % pr. 1. april 2019 for alle grupper indplaceret på grundlønstrin 32 eller højere.

Pensionsbidraget for bogbinderiassistenter forhøjes med 0,36 % pr. 1. april 2019.

I 30.11 Overenskomst for administration og IT mv.

Ansatte jf. §13, stk. 2:

- Pensionsbidrag på 16,54 % forhøjes med 0,36 % til 16,9 %.
- Pensionsbidrag på 18,45 % forhøjes med 0,36 % til 18,81 %.

I 5.30.11 Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune

Ansatte jf. §11, stk. 2:

- Pensionsbidrag på 18,45 % forhøjes med 0,36 % til 18,81 %.

I 5.30.21 Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune

Ansatte jf. §10, stk. 2:

- Pensionsbidrag på 16,54 % forhøjes med 0,36 % til 16,9 %.

Udgift: 31,367 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i den hidtidige fritvalsordning.

7. ARBEJDSTID

Parterne har aftalt følgende ændringer for arbejdstid, der træder i kraft 1. april 2019.

7.1 Bortfald af varslingsstillæg samt sh/fridagsreglen for timelønnede

Bortfald og varslingsstillæg

Det ikke-pensionsgivende tillæg for manglende varsel af overarbejde/merarbejde ud over 1 time bortfalder pr. 1. april 2019 og provenuet indgår i puljen af varige midler. Over/merarbejde skal fortsat så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Det gælder for:

- 30.11 Overenskomst for administration og IT mv., § 21, stk. 3,
- 5.30.11 Overenskomst for administration og IT mv. København, § 17, stk. 2,
- 6.30.15 Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/Kommunal's forhandlingsområde, § 16, stk. 1,
- 30.31 Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere, §14, stk. 3, for så vidt angår socialformidlere,
- 53.21 Overenskomst for tandklinikassistenter, § 17, stk. 1,
- 35.11 Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale, § 18, stk. 3.

Bortfald af søgnehelligdags-/fridagsreglen for timelønnede

Med virkning fra 1. april 2019 bortfalder bestemmelsen, som giver timelønnede løn på søgnehelligdage og fridage, hvor de ikke arbejder. Provenuet ved afskaffelsen indgår i puljen af varige midler.

Det gælder for:

- 30.11 Overenskomst for administration og IT mv., § 30, stk. 1,
- 5.30.11 Overenskomst for administration og IT mv. København, § 28, stk. 1,
- 6.30.15 Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/Kommunal's forhandlingsområde, § 16, stk. 1,
- 30.31 Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere, § 23, stk. 1, for så vidt angår socialformidlere,
- 53.21 Overenskomst for tandklinikassistenter, § 27, stk. 1,
- 35.11 Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale, § 28, stk. 1.

Provenu: 1,599 mio. kr.

7.2 Arbejdstid i Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale

- Med virkning fra 1. april 2019 udgør arbejdstiden for miljøassistenter, omfattet af overenskomsten, gennemsnitligt 37 timer pr. uge, jf. § 16, stk. 1.

- I § 16, stk. 5 præciseres det, af 1. maj betragtes som sønehelligdag i Københavns Kommune, mens protokollat 1 gælder for 1. maj i Frederiksberg.

7.3 Redigering af arbejdstidsbestemmelserne

Baseret på overenskomstperiodens arbejdstidsprojekt på det administrative område er parterne enige om i redigeringsfasen på tværs af de relevante overenskomster at søge enighed om ens formuleringer af de tekster med forskellig formulering, hvor parterne er enige om, at det materielle indhold er ens.

8. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er videreført, jf. protokol af 30. april 2018 indgået mellem KL og de af fonden omfattede organisationer.

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på HK/Kommunal's område:

Varige midler:

Udgift: 0,270 mio. kr.

Serviceaftalevirksomheder

I tilslutning til forlig om Den Kommunale Kompetencefond af 30. april 2018, er parterne enige om, at serviceaftalevirksomheder, som deler overenskomster med kommunerne, omfattes af Den Kommunale Kompetencefond i overenskomstperioden.

Ufaglært til faglært

Aftalen om puljen for Ufaglært til faglært er videreført, jf. pkt. 8 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018 samt protokol af 30. april 2018 indgået mellem KL og de af puljen omfattede organisationer.

9. FORENKLING og fælles forståelser

9.1 Pension til elever

Med virkning fra 1. april 2019 ændres § 34, stk. 1 i overenskomsten for administration og IT mv. således, at kontorelever og kontorserviceelever får oprettet en pensionsordning i Sampension fra d. 1. i den efterfølgende måned efter de er fyldt 25.

Tilsvarende ændring indføres i overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune, § 32, stk. 1, overenskomst for tandklinikassistenter, § 32, stk. 1 og overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale § 32, stk. 1.

Provenu: 0,188 mio. kr.

9.2 Erhvervsakademiuddannelse og elevuddannelse som assistent

Nugældende § 4, stk. 2, nr. 2 tilføjes følgende præcisering:

"Ansatte, der har færdiggjort både en uddannelse som assistent, jf. § 4, stk. 2 nr. 2 og en erhvervsakademiuddannelse omfattet af overenskomstens § 4, stk. 2, nr. 4 (30.11), indplaceres på løntrin 27 +.2000 kr. (1/3 2000-niveau) årligt eller højere."

Tilsvarende præcisering indføres i Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune, jf. §4, stk. 2, nr. 5.

9.3 Tilbudspflicht i overenskomst for administration og IT mv.

I 30.11 indføres et nyt § 11, stk. 3 med følgende ordlyd:

"I serviceaftalevirksomheder og fælleskommunale selskaber kan indgås aftale om, at tilbudspigten i §§ 11 og 12 kan gælde for andre relevante og kompetencegivende uddannelser end den anførte, i det omfang disse uddannelser er på mindst akademniveau. Aftalen indgås mellem leder, TR og medarbejder.

Bemærkning:

Der kan ikke ydes tilskud fra Den Kommunale Kompetencefond til disse uddannelser. Opmærksomheden henledes på § 6, stk. 5."

I 30.11 indføres endvidere et nyt § 6, stk. 5 med følgende ordlyd:

"Bestemmelsen i stk. 1 og stk. 4, pkt. a gælder tilsvarende for kompetenceudvikling aftalt i medfør af § 11, stk. 3."

9.4 Biblioteker

Nugældende § 18, stk. 5 tilføjes følgende præcisering:

"Erstatningsfridagen for lørdagsarbejde kan ikke placeres på en mandag, hvis denne er en sønehelligdag, eller anden særlig fridag, jf. § 16, stk. 6."

10. Særlig indsats for socialformidlere

Parterne er enige om, at der iværksættes en indsats med henblik på, at flere HK'ere får mulighed for at tage en socialformidleruddannelse med særlig støtte fra Den Kommunale Kompetencefond jfr. bilag C.

Den særlige indsats løber i overenskomstperioden frem til 2021 og tilrettelægges samt administreres af parterne i regi af Den Kommunale Kompetencefond.

Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Der forhåndsreserveres 7 mio. kr.

Understøttende AUA-projekt

Som led i den særlige indsats aftales et projekt med fokus på at formidle muligheder for anvendelse af socialformidlere samt indholdet i socialformidleruddannelsen. Formidlingen tager udgangspunkt i erfaringerne med kommunernes brug af socialformidlere. Projektet finansieres primært via tidligere afsatte AUA-midler.

Budgetforslag: Min. 0,5 mio. kr. inkl. ubrugte midler på 0,4 mio. fra O.15 projektet om fortsat implementering af kompetencefonden.

11. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- **Dialogforum om administrativ faglighed og effektivitet**
Budgetforslag: 1,0 mio. kr.
- **Øget kendskab til gode erfaringer med administrationsbachelorer**
Budgetforslag: 0,5 mio. kr.
- **Udviklingen i sundhedsadministrative opgaver på det kommunale sundhedsområde**
Budgetforslag: 0,6 mio. kr.
- **Nye opgaver og kompetencebehov inden for sagsbehandling på ydelsesområdet (Fremfærd Borger)**
Budgetforslag: Projektet søges finansieret gennem Fremfærd Borger.
- **Sammenskrivning af overenskomst for Administration og IT mv. og overenskomst for Administration og IT mv. i Københavns Kommune.**
Budgetforslag: 0,4 mio. kr.
- **Ændring af projektet ”Den lokale forhandler – fokus på køn”**
Budgetforslag: Resterende AUA § 6 midler, der er afsat til fase 2 og 3 i projektet ”Den lokale forhandler – fokus på køn” udgør 456.720 kr.

jf. bilag B.

12. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Administrativt personale og laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 182121.

Tandklinikassistenter er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 182131.

Der indgår mio. kr. i gennemsnitsløngarantien.

13. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2019.

Samlet udgift udgør 59,001 mio. kr. svarende til 0,35 % af lønsummen samt 6,022 mio. kr. fra puljen til særlige formål, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag E**.

14. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,35 %.

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.

Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne, jf. **bilag F**.

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 2018, 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 og aftaler 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 og aftaler.

København, den 3. maj 2018

For
KL

Gitte Lind Lyngskjold

Emil Rosenlund Andersen

For
HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Susanne Fagerlund

Grafisk beskæftiget personale

30.11 Overenskomst for administration og IT mv.

I anledning af at overenskomsten opdateres med de tidssvarende uddannelser "grafiske teknikere og mediegrafikere" ved O.18, overføres bestemmelserne for bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer på kommunale trykkerier: § 4, stk. 6, § 5, stk. 4, § 8, stk. 4 og stk. 5, og § 13, stk. 1 og stk. 6, og § 29, stk. 2 til en ny selvstændig protokol, som alene gælder disse nu lukkede uddannelser. Bilag E knyttes til det nye protokollat.

§ 1 stk. 1 nr. 6 ændres til: "grafisk personale". Der indføjes et nyt nr. 7: "bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer ved trykkerier i kommuner jfr. protokollat x".

Overskriften på § 4 stk. 2 ændres til "Administrativt og grafisk personale".

Følgende bemærkningstekst tilføjes § 4, stk. 2:

"Grafiske teknikere og mediegrafikere ansat før 1. april 2018, som ikke er ansat som bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf eller litograf, bevarer deres indplacering, med mindre andet aftales lokalt.

Ansatte, som i dag er indplaceret som "bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf og litograf", men som har en uddannelse som grafisk tekniker eller mediegrafiker, overføres til de nye indplaceringer, og lønsammensætningen aftales på ny, idet de ansatte bevarer deres løn, pension samt pensionsselskab som en personlig ordning i deres nuværende stilling, med mindre andet aftales.

For øvrigt grafisk personale med stillingsbetegnelserne "bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf og litograf" gælder det nye bilag X i overenskomsten."

Grafiske elever omfattes af samme bestemmelser som kontorelever og kapitel 4 forenkles i overensstemmelse hermed.

5.30.11 Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune

I § 1 stk. 1 indføres et nyt dot: "grafisk personale". Teksten i § 1, stk. 1, bemærkning tilpasses, så "Grafisk beskæftiget personale" erstattes med "Bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer"

Overskriften på § 4 stk. 2 ændres til "Administrativt og grafisk personale".

Følgende bemærkningstekst tilføjes § 4, stk. 2:

"Grafiske teknikere og mediegrafikere ansat før 1. april 2018 som ikke er ansat som bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf eller litograf, bevarer deres indplacering, med mindre andet aftales lokalt.

Ansatte, som i dag er indplaceret som "bogbinderiassistent, bogbinderisvend, typograf og litograf", men som har en uddannelse som grafisk tekniker eller mediegrafiker, overføres til de nye indplaceringer, og lønsammensætningen aftales på ny, idet de ansatte bevarer deres løn, pension samt pensionsselskab som en personlig ordning i deres nuværende stilling, med mindre andet aftales".

Grafiske elever omfattes af samme bestemmelser som kontorelever.

6.30.15 Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/KOMMUNAL's forhandlingsområde

Teksten i § 1, stk. 1, pkt. 3, bemærkning tilpasses til ”Grafisk personale er pr. 1. april 2015 omfattet af Overenskomst for administration, IT mv.(30.11)”.

Nyt protokollat til 30.11

Protokollat X - Bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer på kommunale trykkerier

§ 1 Hvem er omfattet

Bestemmelserne gælder bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer ansat ved trykkerier i kommuner jf. § 6.

Funktioner med bogbinderi og efterbehandling samt funktioner, hvor der fremstilles reprojekteret materiale i form af film og papir, indgår i begrebet trykkerier. Grafisk produktion af data til brug for eksempelvis tidsskrifter, bøger, pjecer og plakater er også omfattet af overenskomsten, når funktionerne udføres i afdelinger uden for trykkeriet.

Bestemmelsen gælder for ansatte, der er nævnt i stk. 1, hvis personalet i mindst halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med grafisk arbejde.

Personale til betjening af grafiske maskiner og udstyr, der ikke er installeret i trykkeriet eller i tilknytning hertil, og som anvendes til ikke-grafisk produktionsformål som led i de normale kommunale administrative og tekniske funktioner, er ikke omfattet af denne bestemmelse.

§ 2. Grundløn

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn</i>
Bogbinderiassistent	Løntrin 24
Bogbinderisvend	Løntrin 33
Typografer og Litografer	Løntrin 36 + 2.300 kr. (31/3 2000-niveau)

Bemærkning:

Overenskomsten § 4 stk. 1 er gældende.

§ 3. Kvalifikations-, funktions- og resultatløns

Stk. 1

Der kan aftales kvalifikations-, funktions- og resultatløns efter overenskomstens §§ 6-8.

Stk. 2

Ved kommunale trykkerier, der beskæftiger 3 eller flere medarbejdere ud over en trykkerileder (faktor), kan der til denne gives en løn, der fastsættes i forhold til månedslønnen for faglærte typografer inden for pågældende afdeling, hvortil kommer et tillæg på 7 1/2 % af denne løn.

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension (Kundegruppen for Grafisk Pension), Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør 17,6%. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

I øvrigt gælder bestemmelserne i overenskomstens § 13.

§ 5. Personlig løngaranti

Stk. 1

Grafisk beskæftiget personale, som var ansat den 1. januar 2014, bevarer i forbindelse med overgang til lokal løndannelse pr. 1. januar 2014 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg.

Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres garantien tilsvarende.

Stk. 2

Grafisk beskæftiget personale, som pr. 31. marts 2015 var omfattet af anciennitetsferieprotokollatet i den nu ophævede overenskomst for grafisk beskæftiget personale, bevarer anciennitetsferie som en personlig ordning, så længe pågældende er ansat i samme stilling.

§ 5. Øvrige ansættelsesvilkår

Bogbinderiassistenter, bogbinderisvende, typografer og litografer på kommunale trykkerier følger som hidtil alle overenskomstens øvrige bestemmelser.

§ 6. Gyldighedsområde for grafisk beskæftiget personale i dette protokollat

KL's område

<i>Kommune</i>	<i>Overenskomstomfattet</i>
Aalborg	Fra 1. november 1978
Svendborg	Fra 1. december 1978
Esbjerg	Fra 1. februar 1979
Karlebo, rådhuset	Fra 1. april 1979
Frederikssund	Fra 14. maj 1979
Odense	Fra 1. juli 1979
Nyborg	Fra 1. juli 1979
Helsingør	Fra 1. januar 1980
Fredensborg-Humlebæk	Fra 1. februar 1980
Ribe	Fra 1. juni 1980
Roskilde	Fra 1. december 1980
Nykøbing F.	Fra 1. januar 1981
Helsingø	Fra 1. februar 1981
Allerød	Fra 1. februar 1981
Århus, rådhuset	Fra 1. april 1981
Karlebo, Nivå Ungdomsskole	Fra 1. september 1982
Kolding	Fra 1. oktober 1982
Lemvig	Fra 1. december 1983
Næstved	Fra 1. marts 1985
Vejle, Guldkrogcentret	Fra 1. februar 1986
Vejle, Videnscenter for Integration	Fra 15. september 2005
Randers	Fra 1. januar 2001

Hjørring Kommune, Nordjyllands Beskyttede Værksted	Fra 1. april 2008
Aalborg Kommune, Trykkeriet Virkelyst	Fra 1. april 2008
Holstebro Kommune, Trykkeriet	Fra 1. april 2015

KL's område (det hidtidige FKKA-område)

Følgende trykkerier er omfattet af overenskomsten, for så vidt angår typografer:

Albertslund Kommune, rådhuset
 Ballerup Kommune, rådhuset
 Ballerup Kommune, foreningstrykkeriet
 Birkerød Kommune, rådhuset
 Brøndby Kommune, rådhuset
 Brøndby Kommune, pædagogisk central
 Gladsaxe Kommune, rådhuset
 Glostrup Kommune, pædagogisk central
 Herlev Kommune
 Hvidovre Kommune, rådhuset
 Hvidovre Kommune, medborgerhuset
 Høje-Taastrup Kommune, rådhuset
 Ishøj Kommune, rådhuset
 Lyngby-Taarbæk Kommune, rådhuset
 Søllerød Kommune, rådhuset
 Rødovre Kommune, pædagogisk central (først ved nybesættelse)

Følgende trykkerier er omfattet af overenskomsten for så vidt angår bogbinderiassistenter:

Albertslund Kommune, rådhuset
 Ballerup Kommune, rådhuset
 Birkerød Kommune, rådhuset
 Brøndby Kommune, rådhuset
 Hvidovre Kommune, medborgerhuset
 Høje-Taastrup Kommune, rådhuset
 Høje-Taastrup Kommune, foreningsbistandskontoret
 Ishøj Kommune, rådhuset
 Rødovre Kommune, pædagogisk central

Udviklingsprojekter

Dialogforum om administrativ faglighed og effektivitet

Løsning af opgaver på det laveste effektive omkostningsniveau (LEON-princippet) er et princip der anvendes bl.a. inden for sundhedsområdet. Det er ligeledes relevant at sætte fokus på princippet indenfor det administrative område i kommunerne. Det handler om at sikre, at opgaver varetages på det rigtige specialiseringsniveau, så medarbejdernes kompetencer udnyttes bedst muligt. At medarbejdere får mulighed for at bruge deres faglige kompetencer fuldt ud har også en sammenhæng til oplevelsen af at ens faglighed bliver værdsat og respekteret.

På den baggrund er parterne enige om at etablere et dialogforum, der kan drøfte, analysere og give inspiration til, hvordan de administrative opgaver kan løses med afsæt i LEON-princippet og med en bedre udnyttelse af HK'ernes faglige kompetencer.

I dialogforummet indgår repræsentanter for parterne, ligesom lokale aktører kan inddrages. Parternes fælles kompetenceprofiler indenfor forskellige områder kan indgå i arbejdet. Endvidere kan der bestilles undersøgelser, analyser mv. hos eksterne eller partskonsulenter.

Budget hvis midler: 1,0 mio. kr.

Øget kendskab til gode erfaringer med administrationsbachelorer

Formålet med projektet er at formidle viden til de kommunale ledere og HR-afdelinger om, hvordan administrationsbachelorer kan bidrage positivt til udviklingen af de kommunale arbejdspladser.

Administrationsbacheloruddannelsen har eksisteret i en del år nu, og der er brug for at opsamle erfaringerne med, hvor de færdiguddannede bachelorer bliver ansat, hvilket indhold deres job har og hvilke kompetencer, der kendetegner administrationsbachelorerne.

For at de kommunale ledere og HR-afdelingerne er klædt godt på til at udvikle de kommunale arbejdspladser, er der også behov for at opsamle erfaringer eller cases om, de steder hvor ansættelse af administrationsbachelorer har bidraget til at strukturere organisationen anderledes.

Projektet kan f.eks. bestå af en afdækningsdel ift. erfaringer og cases samt en formidlingsdel, der både indeholder materiale og tilbud om formidling via regionale møder med HR-afdelingerne eller fagspecifikke møder med de kommunale ledere.

Budget hvis midler: 0,5 mio. kr.

Udviklingen i sundhedsadministrative opgaver på det kommunale sundhedsområde

Formålet med projektet er at afdække, hvordan det sundhedsadministrative arbejde kan understøtte kommunikationen mellem sektorer og systemer og på den måde forebygge genindlæggelser.

Opgaveglidningen fra regioner til kommuner er i fuld gang, og patienter bliver udskrevet tidligere. En del af forebyggelsen og genoptræningen er rykket ud i kommunerne og foregår nu i sundhedscentre og plejecenter. Den nye arbejdsdeling skaber behov for koordinering, administration og visitering m.m. Opgaver, der kan være relevant for lægesekretærene at byde ind på. Opgaveglidningen kan også skabe mulighed for en oplæring i at udføre lettere sundhedsopgaver under delegation.

Opgaveglidningen fra regioner til kommuner er gennemanalyseret på et overordnet plan. Det er ikke her behovet for ny viden er. Formålet med dette projekt er at skabe viden om forskellige eksempler på, hvordan opgaveglidningen udmøntes i nye arbejdsdelinger og hvilke udviklingstendenser, de forskellige

eksempler giver anledning til i forhold til opgaver og kompetencebehov. Der vil være et særligt fokus på, hvor der sker en digitalisering af opgaver, og på hvor de nye opgaver og kompetencebehov opstår i kølvandet af digitaliseringen.

Projektet kan også bidrage til at analysere, hvilke potentialer der er i forhold til at centralisere de sundhedsadministrative funktioner.

Projektet kan f.eks. tage udgangspunkt i 5 til 8 casestudier og et særligt fokuspunkt i casestudierne er, om der sker en digitalisering af opgaver/arbejdsgange og om der opstår nye opgaver og kompetencebehov som følge af digitaliseringen.

Budget hvis midler: 0,6 mio.

Nye opgaver og kompetencebehov inden for sagsbehandling på ydelsesområdet (Fremfærd Borger)

Ydelsesområdet er blandt andet præget af hyppige reformer og udvikling af snitflader til andre områder fx kontrolarbejdet. Formålet med partsprojektet er at undersøge hvilke udviklingstendenser (herunder digitaliseringsindsatser), der er inden for området og hvad de betyder for medarbejdernes opgaver, roller og kompetenceudviklingsbehov. Et særligt fokuspunkt er at indkredse nye opgaver og kompetencebehov som følge af digitaliseringen. Projektets resultat er en kompetenceprofil for området.

Projektet søges finansieret gennem Fremfærd Borger.

Sammenskrivning af overenskomst for Administration og IT mv. og overenskomst for Administration og IT mv. i Københavns Kommune.

Parterne er enige om, at afdække mulighederne for en harmonisering og sammenskrivning af overenskomst for Administration og IT mv. og overenskomst for Administration og IT mv. i Københavns Kommune. I projektet vil blandt andet indgå en afdækning af ligheder og forskelligheder i de 2 overenskomster samt i den praktiske anvendelse. Lokale repræsentanter inddrages i arbejdet.

Budget hvis midler: 0,4 mio. kr.

Ændring af projektet ”Den lokale forhandler – fokus på køn”

HK Kommunal og KL aftalte ved OK13 projektet ”Den lokale forhandler – fokus på køn”. Første del af projektet blev afsluttet primo 2016 med en rapport udarbejdet af SFI og Team Arbejdsliv, der blev formidlet på Viden På Tværs.

Parterne er har efterfølgende drøftet ændringer i projektets fase 2 og 3 med henblik på såvel en bredere formidling som et ønske om at give de lokale forhandlere mulighed for gensidig inspiration ift lokale forhandlinger generelt – på tværs af kommuner.

På den baggrund er parterne blevet enige om at udbyde 1 eller 2 temadage for fællestillidsrepræsentanter og ledere/HR. Temadagen(e) kan indeholde oplæg fra forskerne bag rapporten, oplæg fra lokale repræsentanter, workshops mv.

Formålet med temadagen(e) er at formidle rapporten på en måde, der giver mulighed for drøftelser og gensidig inspiration både i forhold til inddragelse af kønsaspektet i de lokale forhandlinger og i mere bred forstand lokale initiativer og fokusområder, som kan være relevante i forbindelse med en god forhandlingsproces.

Budget: Resterende AUA § 6 midler, der er afsat til fase 2 og 3 i projektet ”Den lokale forhandler – fokus på køn” udgør 456.720 kr.

Særlig indsats for uddannelse af socialformidlere

Socialformidleruddannelsen er relevant inden for en lang række kommunale områder; fx beskæftigelse, integration, børn og familier, handicap og sundhed, hvor et øget kompetenceniveau har betydning for den borgernære service. Uddannelsen blev i et samarbejde mellem HK Kommunal, KL og undervisningsministeriet ændret i 2012 med henblik på en hurtigere og mere fleksibel adgang til uddannelsen.

KL og HK Kommunal har aftalt en særlig indsats med det formål, at flere får mulighed for at tage en socialformidleruddannelse. Målene for indsatsen er at:

- Der skabes bedre mulighed for kommuner og HK'ere ift. at gøre brug af socialformidleruddannelsen,
- Flere får mulighed for at tage hele uddannelsen,
- At sætte fokus på uddannelsen og de kompetencer den giver, så flere medarbejdere indenfor målgruppen får mulighed for at tage uddannelsen tidligt i deres karriere, så der skabes mest muligt udbytte af uddannelsen for både kommunerne og den enkelte.

Den særlige indsats tilrettelægges af parterne dels i regi af Den Kommunale Kompetencefond og dels som et understøttende AUA-projekt.

Den Kommunale Kompetencefond

Der forhåndsreserveres 7 mio. kr.

Parterne aftaler de endelige rammer og vilkår hurtigst muligt, så der kan godkendes ansøgninger til uddannelsesforløb, der påbegyndes efter sommerferien 2018.

Den særlige støtte til uddannelsen af socialformidlere indebærer, at der ydes støtte til hele uddannelsesudgiften, uanset hvor kort en periode, den tages over. Der ses således bort fra begrænsningen på 25.000 kr. pr. år.

Den særlige støtte gælder både individuelle ansøgninger og gruppeansøgninger.

Som en helt særlig ordning ses der i indeværende overenskomstperiode bort fra den kommunale medfinansiering på 20% til ansøgninger om socialformidleruddannelse.

Der ydes støtte til hele uddannelsesudgiften inkl. materialer og transportudgifter m.v.

KL og HK Kommunal er enige om, at drøfte med udbyderne af socialformidleruddannelsen, hvordan der kan tilstræbes et tilstrækkelig fleksibelt udbud overalt i landet. Det drøftes i forbindelse hermed, om uddannelsesudbyderne kan bistå interesserede kommuner i at oprette hold for medarbejdere fra geografisk nærliggende kommuner. Det drøftes også, om uddannelsesudbyderne har muligheder for og overvejelser om at etablere korte adgangsgivende forløb til uddannelsen.

De afsatte midler finansierer i øvrigt de omkostninger Den Kommunale Kompetencefond måtte have i forbindelse med implementeringen af den særlige indsats.

Understøttende AUA-projekt

Formålet med det understøttende AUA-projekt er at formidle viden om socialformidleruddannelsen/den særlige indsats og hvordan de kompetencer, der erhverves på uddannelsen kan tænkes ind og anvendes i den kommunale opgaveløsning.

Der hentes inspiration fra de kommuner, der har erfaring med en strategisk anvendelse af uddannelsen og løbende har medarbejdere på uddannelsen. I formidlingen indgår også et fokus på, hvordan der kan opnås et progressivt udbytte af kompetencerne også under uddannelsesforløbet.

Udbyttet af projektet kan fx være materialer til formidling og informationsmøder.

Budget: Min. 0,5 mio. kr. inkl. ubrugte midler på 0,4 mio. fra OK15 projektet om fortsat implementering af kompetencefonden.

Gennemsnitsløngaranti

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler
nr. 182121.	Administrativt personale og laboratorie- og miljøpersonale		
nr. 182131.	Tandklinikassistenter		

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler (0,35%)	59,001 mio. kr.
Puljen til særlige formål – prioriterede grupper	6,022 mio. kr.
Pension til elever (d. 1 efterfølgende måned)	0,188 mio. kr.
Afskaffelse SH-reglen for timelønnede & varslingsgebyr	1,599 mio. kr.
Midler til anvendelse i alt:	66,81 mio. kr.

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring på 0,36 % for grupper på gr. 32 og højere (samt bogbinderiassistenter)	31,367 mio. kr.
Grundlønstillæg på 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til tandklinikassistenter på gr. 22.	1,598 mio. kr.
Grundlønstillæg på 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til 1. tandklinikassistenter på gr. 27.	1,838 mio. kr.
Oprykning af grundlønindplaceringer for HK-grupper med højere grundlønindplacering end grundløn 12 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau), men lavere indplacering end grundløn 32, til nærmeste hele grundlønstrin.	23,916 mio. kr.
Studerendes grundlønindplacering i Frederiksberg Kommune hæves med 1.000 kr. (31/3 2000-niveau) fra grundløn 12 + 1.600 kr. til grundløn 12 + 2.600 kr.	0,031 mio. kr.
Grundlønforbedringer for socialformidlere	1,2 mio. kr.
Grundløn 12 – anciennitetsbaserede kvalifikationstillæg (7 trin ved 7 års anciennitet)	6,589 mio. kr.
Midler hensat til Den Kommunale Kompetencefond	0,270 mio. kr.
Midler anvendt i alt:	66,81 mio. kr.

Oversigt over redigeringsplan

Nis nr.	Overenskomstgruppe	Ansvarlig KL (mail/tlf)	Ansvarlig HK (mail/tlf)	Udsendelsesfrist
30.11	Overenskomst for administration og IT mv.	Gitte Lyngskjold	Susanne Fagerlund	Juli 2018
30.12	Aftale for tjenestemandsansat administrativt personale			
53.21	Overenskomst for tandklinikassistenter			
35.11	Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale			
5.30.11	Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune			
5.30.21	Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune			
6.30.15	Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK/Kommunal's forhandlingsområde			