

Tid: Den 6. marts 2026, kl. 04:00

Sted: KL

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

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 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

Aftaler og overenskomster:

- Overenskomst for administration og IT mv. af 11. november 2024
- Aftale for tjenestemandsansat administrativt personale af 11. november 2024
- Overenskomst for tandklinikassistenter af 11. november 2024
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale af 11. november 2024
- Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune af 11. november 2024
- Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK Kommunal's forhandlingsområde af 11. november 2024

1. DÆKNINGSOMRÅDE

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

Erhvervsakademiuddannelser:

- Operationel cybersikkerhed

Professionsbacheloruddannelser:

- Cybersikkerhed
- IT-arkitektur
- Katastrofe- og risikomanagement

1.1 Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanagement

Med virkning fra overenskomstens udsendelse omfattes professionsbachelor i katastrofe- og risikomanagement, der er beskæftiget med administrative, IT-mæssige og/eller cybersikkerhedsmæssige opgaver af overenskomst for administration og IT m.v. (30.11).

Med virkning fra overenskomstens udsendelse omfattes professionsbachelor i katastrofe- og risikomanagement, der er beskæftiget med tekniske og/eller beredskabsmæssige opgaver, af overenskomst med Teknisk Landsforbund (32.11).

1.2 Overflytning af ledere på Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale

Senest fra 31. marts 2027 overflyttes mellemedere og ledere (ledere med personaleansvar/-ledelse) omfattet af Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale til en lederindplacering i Overenskomst for administration og IT m.v.

Som følge af overflytningen udgår mellemedere og ledere som indplaceringsmuligheder i Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale med virkning fra 1. april 2027.

Overflytningerne sker omkostningsneutralt. Parterne er enige om, at den enkelte hverken opnår forbedringer eller forringelser alene som følge af overflytningen, medmindre andet aftales lokalt.

Lederne som overflyttes, er også omfattet af grundlønforbedringen for ledere, jf. pkt. 2.3.

2. LØN OG PENSION

2.1 Erhvervsakademiuddannelser

I overenskomst for administration og IT mv. aflønnes ansatte med en erhvervsakademiuddannelse som operationel cybersikkerhed på grundløn 30.

Gruppen indføres tillige i § 6, stk. 3, pkt. 4 i overenskomsten.

Allerede ansatte med uddannelse i operationel cybersikkerhed bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

Ansatte med uddannelse i operationel cybersikkerhed er også omfattet af løn- og pensionsforbedringerne til øvrige erhvervsakademiuddannelser i forliget.

2.2 Professionsbacheloruddannelser

I overenskomst for administration og IT mv. aflønnes ansatte med en professionsbacheloruddannelse i

- Cybersikkerhed,
- IT arkitektur samt

- Katastrofe- og risikomanagement på grundløn 33.

Allerede ansatte med en af ovennævnte professionsbacheloruddannelser bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

Professionsbacheloruddannelserne er også omfattet af løn- og pensionsforbedringerne til øvrige professionsbachelorere i forliget.

2.3 Pension

Pensionsbidrag for måneds-, timelønnede, elever og laborantpraktikanter i overenskomsterne forhøjes pr. 1. april 2027 med 1 %-point.

For UU-vejledere hæves pensionsbidraget med yderligere 0,94 %-point, således at de får en samlet forhøjelse på 1,94%-point pr. 1. april 2027.

Pensionsforhøjelserne indgår i fritvalg.

Med virkning fra 1. april 2027 sker følgende lønændringer:

2.4 Ledere

Med henvisning til punkt 2.3 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet hæves alle ledere med 7.662 kr. årligt med fuldt gennemslag. Forbedringerne fremgår af **bilag A**.

2.5 Sundhedsadministration

Med henvisning til punkt 2.2 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet hæves sundhedsservicesekretærer hæves med 1 trin fra grundløn 21 til grundløn 22 med fuldt gennemslag.

Med henvisning til punkt 2.2 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet hæves sundhedsadministrative koordinatorer med 1 trin fra grundløn 29 til grundløn 30 med fuldt gennemslag.

2.6 Tandklinikassistenter

Alle tandklinikassistenters grundlønstrin hæves med 2.870 kr. årligt med fuldt gennemslag.

For øvrige ændringer se pkt. 5.

2.7 Jobkonsulenter m.fl.

Grundlønstrin for jobkonsulenter m.fl., specialister, socialformidlere og professionsbachelorere inden for beskæftigelsesområdet hæves med 2.870 kr. årligt med fuldt gennemslag.

For øvrige ændringer se pkt. 4.

2.8 UU-vejledere

Grundlønstrin for UU-vejledere hæves med 2.870 kr. årligt med fuldt gennemslag.

2.9 Vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune

Grundlønstrin for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune hæves med 2.870 kr. årligt med fuldt gennemslag.

2.10 Miljø- og naturbeskyttelse

Med virkning fra 1. april 2027 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag til ansatte omfattet af Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i kommunernes tekniske forvaltninger, med undtagelse af ledere.

I overenskomstens § 5. Funktionsløn indføres et nyt stk. med titlen ”Miljø- og naturbeskyttelse”, hvor der indføres en ny bestemmelse, jf. **bilag B**.

Ad 2.4-2.10:

Indplacering på ny grundløn/nyt kronetillæg 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 aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

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

3. FRITVALGSORDNING

Ansatte under overenskomsterne omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028.

Overenskomsterne redigeres i overensstemmelse med **bilag C**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder overenskomsternes paragraffer om Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

3.1 Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for grupper omfattet af forliget med 1,08 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.2 Supplerende fritvalgsbidrag

I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 1,12 % af den pensionsgivende løn til grupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende

3.3 Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) – timelønnede
Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende månedlige fritvalgsbidrag for timelønsgrupper omfattet af forliget med 1,08 %-point. Bidraget er ikke pensionsgivende.

3.4 Midlertidigt løntillæg (kontant beløb) - timelønnede
I perioden fra 1. april 2027 – 31. december 2027 ydes et midlertidigt månedligt tillæg på 1,10 %- af den pensionsgivende løn til timelønsgrupper omfattet af forliget. Bidraget er ikke pensionsgivende.

4. Jobkonsulenter m.fl. på beskæftigelsesområdet

Beskæftigelsesområdet er i disse år under forandring og vil i de kommende år blive underlagt store ændringer som følge af beskæftigelsesreformen, ligesom der stilles nye krav til medarbejdernes kompetencer. Opgaver omfordes, ændres eller bortfalder. Samtidig får kommunerne frihed til selv at organisere beskæftigelsesindsatsen.

Den kommende beskæftigelsesreform kan betyde organisatoriske og/eller strukturelle ændringer, herunder at kommunerne ikke længere behøver at organisere beskæftigelsesindsatsen i et jobcenter. Fremadrettet knyttes overenskomstdækningen derfor til opgaveløsningen frem for organiseringen.

Med det formål at sikre et mere entydigt overenskomstgrundlag for medarbejdere ansat indenfor den kommunale beskæftigelsesopgave er parterne enige om at udvide gruppen omfattet af overenskomstens bestemmelser om jobkonsulenter m.fl. med virkning fra 31. marts 2027, således som det fremgår af ny overenskomsttekst, jf. **bilag D**.

5. Særligt om Overenskomst for tandklinikassistenter

Med den fuldt udfasede udvidelse af målgruppen i Den kommunale tandpleje er der set i et rekrutteringsperspektiv behov for at styrke overenskomstens lønmodel for tandklinikassistenter, ligesom der fortsat vil være behov for fokus på lokal løn på området. Ændrede bestemmelser i overenskomsten følger af **bilag E**.

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes den pensionsgivende grundløn til tandklinikassistenter fra grundlønstrin 24 til løntrin 24 + 2.870 kr. årligt (31/3-2000-niveau) med fuldt gennemslag.

Derudover fremrykkes 3 trin af den centralt aftalte kvalifikationsløn, jf. overenskomstens § 6, stk. 3, således at tandklinikassistenter på grundløn 24 + 2.870 kr. årligt (31/3-2000-niveau), som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes 3 løntrin oveni grundlønnen. Efter i alt 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes yderligere 3 løntrin oveni grundlønnen.

Tandklinikassistenter med 7 års sammenlagt beskæftigelse pr. 1. april 2027 berøres ikke af fremrykningen af kvalifikationstrin.

Forhøjelse af grundlønnen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt 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.

Fremrykning af de tre kvalifikationslønstrin pr. 1. april 2027 sker således, at for ansatte, for hvem der lokalt allerede er aftalt fremrykning af hele eller dele af de 6 kvalifikationstrin efter 7 år, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem den lokalt aftalte fremrykning af hele eller dele af de 6 kvalifikationstrin (efter 7 år) og de nye fremrykkede 3 kvalifikationstrin (efter 4 år), med mindre andet aftales lokalt.

Særligt om 1. tandklinikassistenter

Med virkning fra 1. april 2027 hæves grundlønnen for gruppen af 1. tandklinikassistenter uden fuldt gennemslag fra grundlønsstrin 29 til grundlønsstrin 32.

Ændringen 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. Omlægningen kan ikke medføre lønnedgang.

Indplaceringen som 1. tandklinikassistent udgår af overenskomsten pr. 31. marts 2027.

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes den pensionsgivende grundløn til tandklinikassistenter på grundlønsstrin 32 (inkl. de tidligere 1. tandklinikassistenter) fra trin 32 til trin 32 + 2.870 kr. årligt (31/3-2000-niveau) med fuldt gennemslag.

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes den pensionsgivende grundløn til tandklinikassistenter på grundlønsstrin 37 + 2.600 kr. til trin 37 + 5.470 kr. årligt (31/3-2000-niveau) med fuldt gennemslag.

Overenskomstens § 4, stk. 4 udgår som en konsekvens af ovenstående.

Stillingsbetegnelsen ”Tandklinikassistent med særlige funktioner/kvalifikationer” ændres til ”Tandklinikassistent” i overenskomsten.

Som en forsøgsordning indføres en specialistindplacering på trin 41 + 11.900 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 41 + 14.770 kr.)**[O.26]** årligt (31/3 2000-niveau) i perioden. Indplaceringsmuligheden er uden

højeste tjenestetid, og ordningen bortfalder pr. 31. marts 2029, medmindre parterne aftaler andet. Allerede ansatte bibeholder hidtidig indplacering, pension og overarbejdshonorering, med mindre andet aftales lokalt. Ved indplacering på grundløn 41 + 11.900 kr. [O.26] (pr. 1. april 2027: 41 + 14.770 kr.) [O.26] årligt (31/3 2000-niveau) aftales lønsammensætningen på ny.

Særligt om arbejdstid

Overenskomstens § 13, stk. 3 får følgende ordlyd:

”Arbejdstidens placering fastsættes efter lokal aftale. Den daglige arbejdstid kan dog maksimalt udgøre 8 timer og skal være placeret i tidsrummet mellem kl. 7.30-16.30. To dage om ugen kan arbejdstiden dog placeres i tidsrummet mellem kl. 7.30-18.30.”

6. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01)

Med henblik på en mere velfungerende lokal løndannelse er der aftalt en række fornyelser i Fællesaftalen om lokal løndannelse, jf. forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Fornyelserne indebærer bl.a. en række ændringer i aftalen, der skal skabe mere enkle og gennemsikkelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn.

7. Færdiguddannede elever under 21 år

Ved OK24 aftalte parterne, at elever under erhvervsuddannelse på HK Kommunal's område har ret til pension med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter eleven er fyldt 18 år.

Som supplement hertil er parterne enige om, at færdiguddannede elever under 21 år, der fortsætter i en ansættelse omfattet af overenskomsten, skal have pension indbetalt fra ansættelsens start.

Bestemmelsen har virkning fra 1. april 2027 og gælder færdiguddannede elever i overenskomst for administration og IT mv. og i overenskomst for tandklinikassistenter samt laborantpraktikanter i overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale.

Følgende tekst indsættes i overenskomsternes pensionsbestemmelser, 30.11, § 13, stk. 2a, 53.21, § 10, stk. 1a og 35.11, § 12, stk. 1a:

”For ansatte med en kommunal elevuddannelse indbetales pension fra ansættelsens begyndelsestidspunkt.”

8. Grafisk personale omfattet af protokollet 7

Indplacering som bogbinderiassistent, bogbindersvend, typograf og litograf lukkes med virkning fra 1. april 2026.

Protokollet 7 videreføres frem til 31. marts 2027, hvorefter det bortfalder.

Teknisk overflyttes medarbejdere, som i dag er omfattet af overenskomstens protokollat 7, til en ny indplacering som specialist efter § 4, stk. 2. Lønsammensætningen aftales på ny, der kan foretages modregning i lokal løn, idet de ansatte bevarer deres samlede løn, pension samt pensionsselskab som en personlig ordning i deres nuværende stilling, medmindre andet aftales.

Overflytningen foretages senest pr. 31. marts 2027.

Hovedprincippet i overflytningerne er, at de omfattede medarbejdere samlet set hverken opnår forbedringer eller forringelser som følge af overflytningen, medmindre parterne aftaler dette særskilt.

Overenskomstparterne er enige i at bistå, såfremt en overflytning konkret måtte give anledning hertil.

OK26-aftalte ændringer gælder også denne gruppe.

Overførslen medfører ikke ændringer i stillingsindhold eller titler.

Nyansatte medarbejdere på det hidtidige protokollat 7-område, som ansættes efter 1. april 2026, indplaceres i henhold til overenskomstens § 4, stk. 2 efter den relevante uddannelses- eller funktionsindplacering.

I protokollat 7, forud for § 1, indføjes følgende tekst:

”Grafisk beskæftiget personale omfattet af protokollat 7 pr. 31. marts 2026, og som fortsat er ansat pr. 1. april 2026, overføres til en lønindplacering i henhold til overenskomstens § 4, stk. 2 senest med virkning fra 31. marts 2027.”

Overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. f ændres til ”grafisk personale, herunder grafisk beskæftiget personale” og pkt. g udgår. § 4, stk. 2, pkt. 9, bemærkningen, andet afsnit udgår.

I 13, stk. 2 får følgende ordlyd:

”Ansatte, som pr. 31. marts 2011, 31. marts 2024 eller pr. 31. marts 2026 er omfattet af højere pensionsbidrag end anført i stk. 1, bevarer det højere pensionsbidrag.

Bemærkning

Det gælder bl.a. arbejdsmarkedskonsulenter og visse lederstillinger, som er overført fra staten med pensionsbidrag på henholdsvis 17,47% eller 19,38% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 18,47% eller 20,38%) **[O.26]**, tidligere EDB-medarbejdere ansat i Københavns kommune på 17,81 % eller 18,17 % **O.26]**(pr. 1. april 2027: 18,81% eller 19,17%) **[O.26]**, samt grafisk personale, herunder grafiske teknikere og mediegrafikere samt typografer, litografer mv., overført fra protokollat 7, på 18,53% **O.26]**(pr. 1. april 2027: 19,53%)**[O.26]**.”

Stk. 2a udgår herefter.

9. DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomsterne pr. 1. april 2026, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde.

Ved tilretning af overenskomsterne vil mer- og overarbejde fremadrettet under ét blive betegnet som overarbejde, jf. **bilag F**.

Udgift: 2,019 mio. kr.

10. ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG VEDRØRENDE 04.89

Fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) sker i et særskilt forlig. Nærværende forlig omfatter finansieringen til fornyelse af aftalen på dette forligs område.

Til fornyelse af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) afsættes 2 % af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

11. ANDRE FORHOLD

- Parterne er enige om, at den tidsbegrænsede forsøgsordning om tilbudspligt, anført i § 11, stk. 2a i overenskomst for administration og IT mv., videreføres i overenskomstperioden.
- Parterne er enige om, at protokollat 2 i overenskomst for administration og IT mv. kan udgå af overenskomsten.
- Parterne er enige om, at § 8 i overenskomst for tandklinikassistenter bortfalder. Såfremt der måtte være ansatte, der pr. 31. marts 2026 er omfattet af bestemmelsen, så bevarer den enkelte ansatte denne rettighed som en personlig ordning frem til ansættelsesforholdets ophør.
- Det er fortsat parternes fælles forståelse af rammerne for lokal løndannelse, at modregning kan aftales lokalt, og at det kan aftales, at centralt aftalte kvalifikationstrin/tillæg kan fremrykkes ved anvendelse af lokal løndannelse.

12. SÆRLIGE INDSATSER

Ny særskilt pulje til løft af HK'ernes kompetencer inden for AI
Nye digitale teknologier påvirker i stigende grad den kommunale opgaveløsning, bl.a. som følge af aftalen mellem regeringen, KL og Danske Regioner om tre storskalaprojekter med AI i den offentlige sektor. Udviklingen stiller nye krav til HK'ernes kompetencer og opgaveløsning i kommunerne.

Parterne er derfor enige om, at der afsættes en særskilt pulje på 30 mio. kr. i Den Kommunale Kompetencefond til målrettede tilskud til efter- og videreuddannelse inden for digitalisering og AI.

Via puljen ydes tilskud til følgende formål:

- 100 pct. tilskud til introkurser.
- 100 pct. tilskud til akademi- og diplommoduler etableret i medfør af OK24. Der afsættes en ramme på 20 mio. kr. hertil. Når rammen er opbrugt, ydes tilskud med 80 pct.

Parterne er desuden enige om at drøfte yderligere tilskudsmuligheder, herunder fx målrettede tilskud til HK-ansatte, der påtager sig en frontløberrolle eller ønsker at specialisere sig inden for AI og digitalisering.

De konkrete tilskudsmuligheder aftales i sammenhæng med den indledende afdækning i udviklingsprojektet *Styrkede kompetencer til kvalificeret arbejde med AI samt informations- og cybersikkerhed*, jf. **bilag G**, samt udmøntningen af bonusmidler fra FG.

Socialformidleruddannelsen

Parterne er enige om at fortsætte den særlige indsats for socialformidlere. Der stilles vedvarende nye og større krav til medarbejdernes kompetencer bl.a. som følge af de store forandringer på beskæftigelsesområdet. Formålet med indsatsen er, at endnu flere HK'ere får mulighed for at tage en socialformidleruddannelse med særlig støtte fra Den Kommunale Kompetencefond.

Den særlige støtte til uddannelsen af socialformidlere baserer sig på samme principper som i foregående overenskomstperioder og skal ses som supplement til de øvrige kompetenceindsatser, herunder statslig pulje til opkvalificering samt tilbud udviklet i regi af Fremfærd.

Den særlige indsats fortsættes i overenskomstperioden. Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Der forhåndsreserveres 15 mio. kr.

Tandklinikassistentvidereuddannelse

Parterne er enige om at fortsætte den særlige indsats for tandklinikassistenter, så flere får mulighed for at tage en Akademiuddannelse i Odontologisk Praksis (AOP) med særlig støtte fra Den Kommunale Kompetencefond.

Den særlige støtte til tandklinikassistenter baserer sig på samme principper som i foregående overenskomstperioder, herunder at der også er mulighed for at yde forhøjet tilskud til enkeltmoduler.

Der særlige indsats fortsættes i overenskomstperioden. Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Der forhåndsreserveres 9 mio. kr.

IT-certificeringer

Parterne er enige om, at der fortsat i OK26 perioden kan søges tilskud fra Den Kommunale Kompetencefond til IT-certificeringer inden for beløbsgrænsen på 30.000 kr. årligt.

13. PROFESSIONSMASTER

Med den politiske aftale om reform af professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark (26. marts 2025) er der enighed om at oprette nye praksisrettede professionsmasteruddannelser målrettet professionsbachelorer.

Parterne er enige om frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for overenskomstens dækningsområde.

14. Særligt for socialformidlere

Parterne har med den særlige pulje i kompetencefonden understøttet behovet for at flere HKere tager en videreuddannelse som socialformidler og gør i den forbindelse opmærksom på, at ansatte omfattet af overenskomsten for administration og IT mv., der tager en videreuddannelse som socialformidler, overflyttes til overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere, hvis de varetager en stilling inden for denne overenskomsts dækningsområde.

Parterne er ligeledes enige om, at når en uddannet socialformidler overføres til overenskomsten for socialrådgivere og socialformidlere vil uddannelsen være en relevant uddannelse og der tages derfor i forbindelse med overflytningen lokalt stilling til lønsammensætningen, herunder honorering for diplomuddannelsen.

Der indføres følgende bemærkning til § 6 stk. 4 nr. 2 i 30.11:

”Bemærkning

Særligt for allerede ansatte medarbejdere, som opnår en relevant diplomuddannelse i socialformidling gælder, at medarbejderen overflyttes til overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere, når medarbejderen arbejder inden for overenskomstens område og der tages i den forbindelse lokalt stilling til lønsammensætningen, herunder honorering for diplomuddannelsen.”

15. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

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

Engangsmidler:

1.års engangs-ATP-midler OK24:

Udgift: 0,876 mio. kr.

1.års engangs-ATP-midler OK26:

Udgift: 5.395 mio. kr.

16. 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:

- Projekt om sundhedsadministration i kommunerne
- Projekt om styrkede kompetencer til kvalificeret arbejde med AI samt informations- og cybersikkerhed
- Projekt om kompetencer og elevrekruttering i den administrative opgaveløsning

Budgetforslag: 3,9 mio. kr.

jf. **bilag G**.

17. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Samlet udgift udgør 422,214 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen, ATP samt lederpulje og rekrutteringspulje, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026

Puljeopgørelse og pulje anvendelse fremgår af **bilag H**.

18. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

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 2026, 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 hvis nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL

For
HK Kommunal

Løn- og pensionsforbedringer for ledere

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2026	[OK26] Grundløn 1. april 2027 [OK26]	Pension 1. april 2026	[OK26] Pension 1. april 2027 [OK26]
<i>Overenskomst for administration og IT mv.</i>				
Kontorpersonale				
Ledere	43 + 11.900 kr.	43 + 19.562 kr.	18,71%	19,71%
Ledere	47 + 15.700 kr.	47 + 23.362 kr.	18,71%	19,71%
Ledere Københavns Kommune	43 + 11.900 kr.	43 + 19.562 kr.	18,71%	19,71%
Ledere Københavns Kommune	47 + 15.700 kr.	47 + 23.362 kr.	18,71%	19,71%
Ledere Københavns Kommune	49 + 16.500 kr.	49 + 24.162 kr.	18,71%	19,71%
IT-personale				
Ledere	43 + 11.900 kr.	43 + 19.562 kr.	18,71%	19,71%
Ledere	47 + 15.700 kr.	47 + 23.362 kr.	18,71%	19,71%
Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl.				
Ledere	43 + 11.900 kr.	43 + 19.562 kr.	18,71%	19,71%
Ledere	47 + 15.700 kr.	47 + 23.362 kr.	18,71%	19,71%
Ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre m.v.				
Leder	41 + 9.500 kr.	41 + 17.162 kr.	19,08%	20,08%
Leder	49 + 9.500 kr.	49 + 17.162 kr.	19,08%	20,08%
Souschef	37 + 4.000 kr.	37 + 11.662 kr.	19,08%	20,08%
Souschef	42 + 10.000kr.	42 + 17.662 kr.	19,08%	20,08%
<i>Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere</i>				
Leder (socialformidler)	43 + 11.900 kr.	43 + 19.562 kr.	18,75%	19,75%
Leder (socialformidler)	47 + 15.700 kr.	47 + 23.362 kr.	18,75%	19,75%
Leder ved forsorgshjem og krisecentre mv.	41 + 9.500 kr.	41 + 17.162 kr.	18,93%	19,93%
Leder ved forsorgshjem og krisecentre mv.	49 + 9.500 kr.	49 + 17.162 kr.	18,93%	19,93%
Souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.	37 + 4.000 kr.	37 + 11.662 kr.	18,93%	19,93%
Souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.	42 + 10.000 kr.	42 + 17.662 kr.	18,93%	19,93%

Ny bestemmelse i § 5. Funktionsløn om miljø- og naturbeskyttelse i Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale

[O.26] Gældende fra 1. april 2027:

Stk. X - Miljø- og naturbeskyttelse

Til ikke-ledende ansatte, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse, ydes med virkning fra 1. april 2027 et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 9.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Miljø- og naturbeskyttelse

Bemærkning:

Tillægget ydes til ansatte i kommunens tekniske forvaltning (der kan være forskellige titler/betegnelser på denne forvaltning i kommunerne), som er ansat til at varetage opgaver indenfor miljøbeskyttelsesloven, naturbeskyttelsesloven, vandforsyningsloven og miljøtilsynsbekendtgørelsen, herunder tilsynsopgaver i relation til grund- og spildevand, jordforurening, vandløbsloven samt miljøtilsyn med virksomheder og husdyrbrug. Der sondres ikke mellem myndigheds- og driftsopgaver. Tillægget omfatter ikke ledere, ligesom forsyningsvirksomheder mv. ikke er omfattet af tillægget. **[O.26]**

Fritvalgsordning – administration og IT mv.

§ 13. Pension

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

For ansatte, som er fyldt 21 år, oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Sampension.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende lønde udgør følgende:

Grundløn	Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2026	[O.26] Samlet pensionsbidrag pr. 1. april 2027
14 + 1.400 – 42 + 10.900 kr.	17,00%	18,00 %
43 + 11.900 kr. - 49 + 16.500 kr.	18,71%	19,71 %
Leder og souschef ved forsorgshjem og krisecentre	19,08%	20,08 %
		[O.26]

Af pensionsbidraget anses 1/3 for den ansattes egetbidrag.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 15. Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning til stk. 1:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 15. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen”.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2A – Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 1,12 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget eller særlig feriegodtgørelse. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejde.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 2B – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 3,50 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	1,08 %	3,50 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 – Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbetrag den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (30.11)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge, at hensætte hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 %, jf. § 13, stk. 1., til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 5 i fritvalgsaftalen.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning:

En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bemærkning til hhv. § 19, stk. 7, og § 26, stk. 7, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (Månedslønnede)

Stk. 2 – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (30.11)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til (30.11)	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.

§ 35. Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb)

Stk. 1 – Gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er ikke omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17), men følger bestemmelserne i aftalens protokollat 3.

Stk. 2A Midlertidig fritvalgstillæg (kontant beløb) fra 1. april 2027 – 31. december 2027

Under ansættelsen får timelønnede fra 1. april 2027 til 31. december 2027 et månedligt tillæg svarende til 1,10 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget.

Lønseddeltekst: Løntillæg

Stk. 2B Fritvalgsbidrag (kontant beløb) – Gældende fra 1. januar 2028

Under ansættelsen får timelønnede et samlet fritvalgsbidrag (kontant beløb) på 1,53 % af den fritvalgsberettigede løn udbetalt månedligt.

Fritvalgsbidrag (kontant beløb)	Supplerende fritvalgsbidrag (kontant beløb) (OK nis nr.)	Fritvalgsbidrag (kontant beløb) i alt
0,45 %	1,08 %	1,53 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag

§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår (Elev)

Elev er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede)

§ 15, stk. 2 Fritvalgsbidrag

§ 15, stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag

§ 30, stk. 2 Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed

Jobkonsulenter m.fl. på beskæftigelsesområdet

30.11, § 4, stk. 4

Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl.

1.

Stillingsbetegnelse	Grundløn Løntrin og tillæg kr.*	
	1. april 2026	[O.26] 1. april 2027
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl. – efter lokal aftale	33	33 + 2.870
	37 + 2.600	37 + 5.470
	41 + 11.900	41 + 14.770
	46 + 20.700	46 + 23.570
Ledere – efter lokal aftale	43 + 11.900	43 + 19.562
	47 + 15.700	47 + 23.362 [O.26]

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

2. - fra 1. april 2026 – 31. marts 2027

Ved jobkonsulenter m.fl. forstås AF-konsulent, jobkonsulent, arbejdsmarkedskonsulent, beskæftigelseskonsulent, erhvervsvejleder, projektkonsulent, virksomhedskonsulent, ligestillingskonsulent eller lignende inden for beskæftigelsesområdet i jobcentre, beskæftigelsesafdelinger, arbejdsmarkedsafdelinger og lignende.

For Københavns Kommune gælder overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune (5.30.21).

[O.26]2a

Specialister ansat til opgaver inden for beskæftigelsesområdet, som er indplaceret på grundlønstrin 33, samt professionsbachelor ansat til opgaver på beskæftigelsesområdet, som er indplaceret på grundlønstrin 33, indplaceres som jobkonsulenter på grundløn 33 i § 4, stk. 4 samt eventuelle kvalifikationstillæg efter § 6 stk. 4, nr. 5 og 6, senest med virkning fra 31. marts 2027. Indplacering sker med modregning i lokalt aftalte løntrin/-tillæg og der aftales en ny lønsammensætning.

Specialister på beskæftigelsesområdet på grundlønstrin 37 + 2.600 kr., grundlønstrin 41 + 11.900 kr., og grundlønstrin 46 + 20.700 kr. overføres til identiske grundlønninger i § 4, stk. 4 senest med virkning fra 31. marts 2027.

2b - fra 1. april 2027

Ved jobkonsulenter m.fl. forstås ansatte inden for beskæftigelsesområdet, som er ansat til opgaver, der udspringer af lovbekendtgørelse om aktiv beskæftigelsesindsats og lovbekendtgørelse om aktiv social politik. Jobkonsulenter m.fl. kan have forskellige stillingsbetegnelser. Opgaverne inden for beskæftigelsesområdet har som

udgangspunkt borger- eller virksomhedskontakt med henblik på selvforsørgelse eller uddannelse for borgerne samt rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft for virksomhederne, ligesom fx arbejde med sygedagpenge eller integration i forbindelse med beskæftigelse er omfattet. **[O.26]**

For Københavns Kommune gælder overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune (5.30.21).

3. Ved vejledere, m.fl. forstås medarbejdere ansat ved Ungdommens Uddannelsesvejledning til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv.

Nye bestemmelser i Overenskomst for tandklinikassistenter

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner en medarbejder i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke hensigten, at en medarbejder skal være på grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2 – med virkning fra 1. april 2026 – 31. marts 2027:

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Grundløn Løntrin og tillæg kr.*
	1.april 2026
Tandklinikassistenter	24
1. tandklinikassistenter	29
Tandklinikassistent med særlige funktioner / kvalifikationer – efter lokal aftale	32 37 + 2.600
Specialist**	41 + 11.900

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

**Forsøgsordning frem til 31. marts 2029.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 2a – med virkning fra 1. april 2027:

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Grundløn Løntrin og tillæg kr.*
	[O.26] 1.april 2027
Tandklinikassistenter - efter lokal aftale	24 + 2.870 32 + 2.870 37 + 5.450 [O.26]

Specialist**	41 + 14.770
--------------	-------------

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

**Forsøgsordning frem til 31. marts 2029.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

[O.26] Grundlønshøjelserne pr. 1. april 2027 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Grundlønshøjelsen gælder også for 1. tandklinikassistenter, der hæves til grundløn 32.

Med virkning fra 1. april 2027 hæves grundlønnen for gruppen af 1. tandklinikassistenter uden fuldt gennemslag fra grundlønstrin 29 til grundlønstrin 32.

Ændringen for 1. tandklinikassistenter 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.

Omlægningen kan ikke medføre lønnedgang. **[O.26]**

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Bemærkning:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Stk. 2

1. For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.
2. Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.
3. For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter mv., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsftale om kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Jobbytte mv.

Stk. 3 – fra 1. april 2026 – 31. marts 2027

Tandklinikassistenter på grundløn 24, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oven i grundlønnen.

Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

Bemærkning:

Kvalifikationsløn på 6 løntrin ydes oven i grundlønnen og centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn samt lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- eller resultatløn, der forhandles efter hidtidige bestemmelser.

[O.26]Stk. 3A – fra 1. april 2027

Tandklinikassistenter på grundløn 24 + 2.870 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes 3 løntrin oven i grundlønnen.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Tandklinikassistenter på grundløn 24 + 2.870 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes yderligere 3 løntrin oveni grundlønnen.

Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

[O.26]Stk. 3B – fra 1. april 2027

Fremrykning af de 3 kvalifikationslønstrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftale ændringer. Der kan foretages modregning i lokalt aftalt fremrykning af hele eller dele af de 6 kvalifikationstrin efter 7 år.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn på 3 + 3 løntrin ydes oven i grundlønnen og centralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn samt lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- eller resultatløn, der forhandles efter hidtidige bestemmelser.

Fremrykningen af de tre trin ændrer ikke på mulighederne for at aftale lokale trin eller tillæg efter § 5, 6 og 7. **[O.26]**

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Fællesaftalens § 13, hvorefter ændring af kvalifikationsløn kræver enighed mellem parterne.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag 1 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

Ny overarbejdsbestemmelse – (30.11) Administration og IT m.v.

§ 24. Overarbejde

Stk. 1

Ansatte med grundløn grundløn 14 + 1.400 kr. – 37 + 2.600 kr. er omfattet af stk. 3-12.

Stk. 2

Ansatte med grundløn grundløn 41 + 11.900 kr. eller højere er ikke omfattet af stk. 3-12, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C.

Stk. 3

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 4

Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5

Etableres der overarbejde over flere dage, optages der mellem de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 6

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 10, nr. 1, 2 og 3.

Stk. 7

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 8

Hvis overarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 10. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 9

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 10

Beordret og kontrollabelt overarbejde betales således:

1. Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%.
2. For ansatte i det tidligere FKKA-område ydes der ved honorering af overarbejde på lørdage 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.

3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
4. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 11

Den timeløn, som er nævnt i stk. 10, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-8.

Bemærkning:

Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Udviklingsprojekter

Projekt om sundhedsadministration i kommunerne

Parterne er enige om at igangsætte et fælles projekt, der skal styrke og udvikle de sundhedsadministrative funktioner i kommunerne.

Baggrund

Kommunerne står over for stigende pres på sundheds- og omsorgsområdet – med flere ældre borgere, flere kronikere, øget kompleksitet i borgerforløbene og nye krav som følge af sundhedsreformen og ældreloven. Hertil oplever mange kommuner mangel på medarbejdere med relevante, faglige kompetencer. Det øger behovet for koordinering, dokumentation og tværgående samarbejde.

Formål

Ved at se på hvordan sundhedsadministrative funktioner kan bidrage i opgaveløsningen på ældre- og sundhedsområdet i kommunerne fx gennem understøttelse af ledelsen, sikre sammenhænge og effektive forløb for borgerne, sigter projektet at skabe et fælles grundlag for en styrket og mere strategisk anvendelse af sundhedsadministrative medarbejdere i kommunerne.

Gennem indsamling af viden og erfaringer fra praksis – fx i form af cases, eksempler eller analyser – skal projektet bidrage til at belyse, hvordan sundhedsadministrative funktioner bedst kan understøtte effektive og sammenhængende borgerforløb.

Mulige temaer kan være kronikerindsatser, demensområdet, planlægning, administrativ støtte til ledelse, journalføring, koordinering på tværs af faggrupper, koordinering af forebyggende indsatser og samarbejde med civilsamfundet, afhængigt af hvad der viser sig mest relevant i projektets videre tilrettelæggelse.

Projektet kan med fordel bygge videre på indsigterne fra tidligere, relevante partsprojekter mellem KL og HK Kommunal som fx ”Velfærdsnær offentlig administration og ledelse heraf” (AUA 2024) og ”[Opgavekompasset](#)” (AUA 2022).

Økonomi

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, afsættes 1,1 mio. kr.

Projekt om styrkede kompetencer til kvalificeret arbejde med AI samt informations- og cybersikkerhed

Parterne er enige om at gennemføre et projekt, der videreudvikler indsatserne fra OK24 projektet ”Digitale teknologier og kompetencer”.

Formålet med projektet er at styrke administrative medarbejders kompetencer til at integrere og anvende kunstig intelligens (AI) kvalificeret og til gavn for borgere, gennem tilpasset kompetenceudvikling, så det tager udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes behov.

Projektet gennemføres med to spor, hvor der er fokus på hhv. AI og informations- og cybersikkerhed, med hovedvægt på AI-sporet. Projektet indledes med en behovsafdækning blandt medarbejdere, ledere og eksperter for at afdække arbejds mønstre og opgaver, der kan være under forandring.

- Spor 1 om AI

a) Afdækningen skal pege på, om der er behov for justeringer eller nye tiltag i indhold og formater, der kan understøtte kommunernes behov og på den baggrund udvikler projektet tilbud, så der fastholdes inspirerende og motiverende formater, der kan knytte an til diplom- og akademimodulerne og anden kompetenceudvikling.

Kompetenceudviklingen målrettes kommunernes forskellige behov, både til den brede medarbejdergruppe samt digitale frontløbere. De digitale frontløbere kan spille en særlig rolle i integrationen af AI i organisationen og opgaveløsningen.

b) Som led i spor 1 tilknyttes en kommunikationsindsats eller evt. andre initiativer, der skal understøtte den lokale dialog og ledelsesmæssige fokus om AI både før, under og efter kompetenceforløbene.

- Spor 2 om informations- og cybersikkerhed

Initiativerne i spor 2 knytter sig til at sikre aktualitet og formidle de eksisterende akademi- og diplommodulerne om informations- og cybersikkerhed.

Parterne er enige om, at Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling bidrager til forsat understøttelse af formidling af tilskuds- og efteruddannelsesmuligheder.

Økonomi

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, afsættes 2 mio. kr.

Projekt om kompetencer og elevrekruttering i den administrative opgaveløsning

En velfungerende administration er en afgørende forudsætning for, at kommunerne kan levere service og velfærd af høj kvalitet. I en tid med rekrutteringsudfordringer og forandringer i både opgaver, ny teknologi og medarbejdersammensætning er der behov for løbende fokus på, hvordan det administrative arbejde er tilrettelagt og fordelt, og hvordan HK'ernes kompetencer kan anvendes endnu bedre i kommunerne.

På den baggrund er parterne enige om at lave en opdateret udgave af analysen "Brug HK'erne" fra 2020. Opdateringen skal tilvejebringe de seneste tal og tendenser for anvendelsen af HK'ernes kompetencer samt rekruttering af elever i kommunerne.

Da tandklinikassistenter ikke indgik i analysen fra 2020, tilføjes der som led i opdateringen et nyt afsnit om tandklinikassistenter. Analysen skal bl.a. belyse kommunernes nuværende brug af tandklinikassistenternes kompetencer samt kommunernes rolle som meduddannere på tandklinikassistentområdet.

Parterne er endvidere enige om at understøtte en regional forankring og drøftelse af analysens resultater med fokus på rekruttering af elever og tilrettelæggelsen af den administrative opgaveløsning.

Økonomi

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, afsættes 0,8 mio. kr.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	388,945
Lederpulje	23,448
Rekrutteringspulje	0,814
ATP-midler, varige	9,007
Midler til anvendelse i alt:	422,214
ATP-midler, engangsbeløb	6,271

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Løn- og pensionsforbedringer	420,195
Deltidsansattes overarbejde	2,019
Midler anvendt i alt:	422,214
Engangsmidler til Den Kommunale Kompetencefond	6,271