

Tid: Den 1. marts 2015

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster inden for HK/KOMMUNAL's forhandlingsområde eksklusiv lokalbaneområdet.

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

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015.

Aftaler og overenskomster:

- Overenskomst for Kontor og IT-personale m.fl. af 12. juli 2013
- Aftale for tjenestemandsansat kontorpersone af 12. juli 2013
- Overenskomst for tandklinikassistenter af 16. september 2013
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale af 23. september 2013
- Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune af 16. september 2013
- Overenskomst for kontorpersone, IT-persone, tandklinikassistenter mfl. i Københavns Kommune af 16. september 2013
- Overenskomst for vejledere/undervisere inden for beskæftigelsesområdet af 16. september 2013
- Overenskomst for grafisk beskæftiget persone af 16. september 2013

1. SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER MV.

- Dækningsområdet i Overenskomst for tandklinikassistenter udvides til hele landet, overenskomsten tilpasses, jf. bilag 1, og tandklinikassistenter ansat i Københavns Kommune overflyttes med virkning fra 1. april 2015 til Overenskomst for tandklinikassistenter fra Overenskomst for kontorpersone, IT-persone, tandklinikassistenter mfl. i Københavns Kommune. Titlen til sidstnævnte overenskomst tilpasses.
- Overenskomst for grafisk beskæftiget persone ophæves og grafisk beskæftiget persone overføres pr. 1. april 2015 til Overenskomst for kontor og IT-persone m.fl., jf. pkt. 14 og bilag 1.

- Parterne er endvidere enige om at se på sammenskrivning af Overenskomst for kontor- og IT-personale med Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune i redigeringsfasen, alternativt i overenskomstperioden.

2. DÆKNINGSOMRÅDE

Dækningsområdet i Overenskomst for kontor og IT-personale m.fl. og Overenskomst for kontorpersonale, IT-personale, tandklinikassistenter mfl. i Københavns Kommune udvides med:

- Financial controller
- Serviceøkonom

3. STUDERENDE

Senest med virkning 1. april 2016 omfattes studerende af Overenskomst for kontorpersonale og IT-personale m.fl., Overenskomst for kontorpersonale, IT-personale, tandklinikassistenter m.fl. i Københavns Kommune og Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune med indplacering på grundlønstrin 12 + 1.600 kr.(31/3 2000-niveau), hvortil lægges 15,5% [O.15]pr. 1. april 2016: 15,95%[O.15] i pension for ansatte, der er fyldt 21 år.

Udgift 2,010 mio. kr.

4. LØN

- Ansatte med uddannelse som financial controller eller serviceøkonom (erhvervsakademiuddannelse) aflønnes på grundløn 27 + 2.000 kr. (31/3 2000-niveau) og optages i overenskomsten på samme vilkår som administrationsøkonomer. Allerede ansatte med uddannelse som financial controller eller serviceøkonom bibeholder hidtidig indplacering, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.
- Pr. 1. januar 2016 ændres lønmodellen for jobkonsulenter m.fl., som indplaceres på løntrin 32, og der tilføjes et nyt pkt. 6 i § 6, stk. 4:

Pr. 1. januar: 2016:

”Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl. på grundløn 32, som har 5 års relevant erhvervs erfaring, ydes et kvalifikationstillæg på 5 løntrin. Tidligere ydet kvalifikationsløn for erfaring, jf. nr. 5 modregnes i de 5 løntrin, med mindre andet aftales.”

Samtidig, dvs. efter 31. december 2016, udgår § 4, stk. 4, pkt. 4, jf. bilag 2.

Udgift 1,752 mio. kr.

5. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2016 med 0,45 % for alle grupper, ekskl. ansatte efter Overenskomst for grafisk personale.

Pensionsbidrag på 15,50% forhøjes til 15,95%.

Pensionsbidrag på 17,70% forhøjes til 18,15%.

Pensionsbidrag på 15,65% forhøjes til 16,10%.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår i fritvalgsordningen.

Udgift 56,002 mio. kr.

6. PENSIONSKARENS

Karensperioden bortfalder pr. 1. april 2016 for månedslønnede ansatte efter Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune.

Der henvises til bilag 4.

Udgift 0,287 mio. kr.

7. ARBEJ DSTID

Parterne er enige om at de nugældende centrale arbejdstidsregler søges gjort mere enkle, ens og smidige. Overenskomsterne skal sikre rammerné omkring arbejdstiden og kan suppleres af lokale aftaler. Rammerne om arbejdstid skal balancere mellem arbejdspladsens behov for fleksibilitet og tilstedeværelse og medarbejdernes behov for fleksibilitet og selvtilrettelæggelse, der også giver den enkelte mulighed for god sammenhæng mellem arbejds- og privatliv.

Projektet vil have fokus på:

- Arbejdstidsregler på tværs af forskellige medarbejdergrupper på sammenlignelige arbejdsområder
- Enkle og smidige arbejdstidsregler, der afspejler den tillid der er mellem ledere og medarbejdere og som øger det ledelsesmæssige overblik
- Personale, der selv tilrettelægger opgaveudførelsen

Projektet vil se på de grundlæggende interesser, bekymringsfelter og behov, som medarbejdere og ledere har i forhold til arbejdstidsreglerne. Der skal blandt andet ses på konkrete forslag til reviderede regler, så evt. ændringer er kendte og gennembearbejdede før O.18.

Parterne skal kvalificere beregningsgrundlaget på arbejdstidsområdet. Arbejdet kan bl.a. tage udgangspunkt i de tal, som KRL kan stille til rådighed og den undersøgelse om arbejdstid, som parterne udarbejdede i den foregående overenskomstperiode, herunder om anvendelsen af flekstid og overarbejde.

Parterne er enige om at arbejde for at igangsætte et fællesprojekt med deltagelse af relevante faglige organisationer, der afdækker evt. muligheder og barrierer i forhold til at forenkle arbejdstidsreglerne. Projektet skal lede frem mod, at der ved O.18 kan aftales nye arbejdstidsregler. Der aftales derfor et § 6 projekt(AUA) ved O.15, som har til formål at forberede forhandlingerne ved O.18.

Parterne er indstillet på at søge projektet gennemført sammen med andre organisationer på det administrative område.

Budget: 0,6 mio. kr.

8. MIDLER TIL KOMPETENCEFONDEN

Der afsættes følgende midler til kompetencefonden, fondsområde III:

Varige midler: 9,987 mio. kr.

1. års ATP-midler samt engangsmidler fra gruppeliv 2,031 mio. kr.

9. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at indstille Fællesaftale om lokal løndannelse fornyet pr. 1. april 2015 uden ændringer.

10. DIGITALISERING – OPSIGELSESBESTEMMELSER I OVERENSKOMSTEN

I overensstemmelse med forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015 pkt. 10.4 er parterne enige om, at overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om Offentlig Digital Post. Derfor indsættes følgende bestemmelser i de omfattede overenskomsters opsigelsesbestemmelser:

”Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig

underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videre-sendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

HK Kommunal [CVR-nummer indsættes i redigeringsfasen]

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.”

11. FORENKLING

Bestemmelser om udgifter ved tjenesterejser udgår redaktionelt af overenskomsterne, da parterne er enige om, at administrativt personale godtgøres for udgifter ved tjenesterejser ud fra de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

§ 9, stk. 3 i kontor og it-overenskomsten om overgangsbestemmelser for kontorphonale ved skoler udgår redaktionelt.

§ 32 i kontor og it-overenskomsten og evt. lignende bestemmelser i andre overenskomster udgår redaktionelt som følge af timelønsændringen.

Opsigelsesbestemmelsen for timelønnede ændres redaktionelt som følge af timelønsændringen til:

”Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag”.

§ 34, stk. 3, bemærkningen i kontoroverenskomsten udgår redaktionelt som følge af timelønsændringen.

Med virkning fra 1. juli 2015 ændres § 36, stk. 3 i kontoroverenskomsten, således at kontorelever og kontorserviceelever, der fylder 25 år, skifter aflønning den 1. i den efterfølgende måned. Tilsvarende ændring indføres i Overenskomst for kontorphonale, IT-personale, tandklinikassistenter m.fl. i Københavns Kommune, § 31, stk. 4, Overenskomst for tandklinikassistenter, § 32, stk. 2 og Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale § 32, stk. 2.

Provenu:

0,271 mio. kr.

12. LABORATORIE- OG MILJØPERSONALE

I Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale indføres følgende to nye grundlønsmuligheder for specialister, mellemledere og ledere, jf. § 4 stk. 3: Grundlønstrin 41 + 3.900 kr.(31/3 2000 niveau) og grundlønstrin 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau).

§ 6, stk. 2, pkt. 3 gælder ikke for ansatte indplaceret på grundløn 41 + 3.900 kr.(31/3 2000 niveau) og grundlønstrin 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau).

Medarbejdere, som indplaceres på den nye grundløn, undtages fra § 18 om overarbejde, og omfattes i stedet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

13. TANDKLINIKASSISTENTER

Stillingsbetegnelsen 'specialist' i overenskomst for tandklinikassistenter ændres til "tandklinikassistent med særlige funktioner/kvalifikationer."

Stillingsændringen medfører ikke ændringer i gruppens løn- og ansættelsesvilkår.

14. GRAFISK PERSONALE

Overenskomst for grafisk beskæftiget personale ophæves og grafisk beskæftiget personale overføres pr. 1. april 2015 til Overenskomst for kontor- og IT-personale, dog med bevarelse af særbestemmelser, herunder om gyldighedsområde, jf. bilag 5.

Udgift 0,271 mio. kr.

15. NY TITEL

Betegnelsen for Overenskomst for kontorphonale og IT-personale m.v.(30.11) moderniseres til "Overenskomst for administration og IT mv."

Ændringen medfører hverken en indskrænkning eller en udvidelse af overenskomstens dækningsområde.

16. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

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

- Arbejdstidsprojekt
- Fremtidige fagligheder på IT-området
- Skolesekretærers kompetenceprofil i lyset af folkeskolereformen
- Administrationsbachelorstuderendes kompetencer og toninger
- Administrationsfaglighed
- Fortsat implementering af kompetencefonden med fokus på strategiske behov og udvikling hele arbejdslivet.

- Derudover er der enighed om at anbefale, at der i Fremfærdsregi gennemføres et projekt om Fagligheder på beskæftigelsesområdet.

jf. bilag 6.

17. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Kontor og it-personale og laboratorie- og miljøpersonale er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 152121.

Tandklinikassistenter er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112131.

I gennemsnitsløngarantigruppe 152121 indgår mio. kr.

I gennemsnitsløngarantigruppe 112131 indgår mio. kr.

Jf. bilag 7.

18. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2016.

Samlet udgift udgør 70,5833 mio.kr., svarende til 0,4 % af lønsummen samt midler fra provenu ved nedsættelse af kontingentet til gruppelev.

Der er økonomisk forudsat samme stigning i pension til Socialformidlere som for ansatte omfattet af denne forhandlingsprotokol. Disponeringen af puljemidler til kompetencefonden kan justeres som følge af forhandlingerne på socialformidlerområdet i øvrigt.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 6.

19. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,4 %.

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.

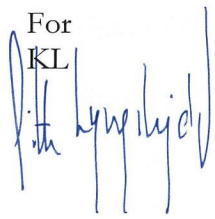
Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne.

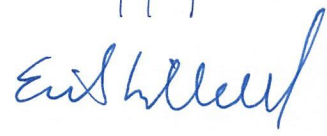
Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2015, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

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

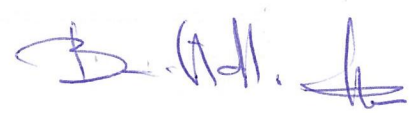
Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke


bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nu-gældende overenskomster og aftaler.

For
KL




For
HK/KOMMUNAL





Tandklinikassistenter

Tandklinikassistenter i Københavns Kommune overføres til Overenskomst for tandklinikassistenter, og overenskomstteksten tilpasses med virkning fra 1. april 2015:

1. For allerede ansatte tandklinikassistenter i Københavns Kommune er det aftalt, at:
 - I forbindelse med at tandklinikassistenter i Københavns Kommune med virkning fra 1. april 2015 som noget nyt af omfattes bestemmelserne om funktionsløn for praktikvejledning/uddannelsesansvarlig, jf. § 5 stk. 2 i Overenskomst for tandklinikassistenter, foretages fuld modregning i lokale funktionstillæg, der er givet med samme begrundelse.
 - Allerede ansatte 1. tandklinikassistenter i Københavns Kommune indplaceres som speciallist (fremadrettet 'Tandklinikassistenter med særlige funktioner/kvalifikationer'). I forbindelse med grundlønsindplaceringen foretages modregning i funktions- og kvalifikationsløn. Lønnen skal sammensættes på ny og i den forbindelse aftales, hvilke elementer der skal ske modregning i.
Medarbejderne bevarer i forbindelse med overførslen deres hidtidige samlede faste løn som en personlig ordning, så længe de er i deres hidtidige stilling. Ændres beskæftigelsesgraden, ændres lønnen tilsvarende.
 - Såfremt der pr. 31. marts 2015 skulle findes ansatte, som er omfattet af § 11, stk. 7 i Overenskomst for Kontorpersonale, IT-personale, tandklinikassistenter m.fl. i Københavns Kommune, finder bestemmelsen fortsat anvendelse for disse.
2. For nyansatte 1. tandklinikassistenter i Københavns Kommune er det aftalt, at:
 - Ansatte kan indplaceres som 1. tandklinikassistent eller tandklinikassistent med særlige funktioner/kvalifikationer efter lokal aftale, idet det forudsættes, at nyansatte 1. tandklinikassistenter i den nuværende organisatoriske struktur, med en funktion/stillingsbeskrivelse og erfaring, svarende til nuværende 1. tandklinikassistenter, indplaceres som tandklinikassistenter med særlige funktioner/kvalifikationer.
3. I § 11 (pension), stk. 5 tilføjes et nyt pkt. 3: For tandklinikassistenter ansat i Københavns Kommune, for hvem der er etableret pensionsordning i PFA-Pension eller DANICA PENSION før 6. juli 2006, indbetaler kommunen fortsat bidrag til PFA-Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø henholdsvis DANICA PENSION, Parallelvej 17, 2800 Lyngby.
4. § 14 (Arbejdstid):
 - Der indføres et nyt stk. 1A: For ansatte i Københavns Kommune er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage. Stk. 1 gælder ikke i Københavns Kommune.
 - Der indsættes et nyt stk. 4A: For ansatte i Københavns Kommune gælder, at hvis den daglige beskæftigelse er mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden en spisepause af mindre end ½ times varighed, hvor dette er foreneligt med tjenestens tarv. Også under denne pause står den ansatte til rådighed og kan ikke forlade arbejdsstedet/institutionen. Andre pauser medregnes ikke. Stk. 4 gælder ikke i Københavns Kommune."
 - Der indføres et nyt litra d i stk. 5: For ansatte i Københavns Kommune gælder i stedet de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

5. I bemærkningen til stk. 1 i § 16 (omlægning af arbejdstid) indføres: ”For ansatte i Københavns Kommune henvises til Bilag B i Overenskomst for kontorpersonale, tandklinikassistenter m.fl. i Københavns Kommune.”.
6. § 17 (Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde):
 - Der tilføjes en bemærkning til stk. 6: Parterne forudsætter, at indholdet af ovennævnte drøftelse tilpasses forholdene på de enkelte arbejdspladser.
 - Der tilføjes et nyt pkt. 3 i stk. 8: For ansatte i Københavns Kommune gælder, at for de 3 første overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør på ugens 5 første hverdage (mandag-fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.00 betales med timeløn med et tillæg på 50 %.
7. Der tilføjes et nyt stk. 3 i § 18 (Arbejde i forskudt tid): For ansatte i Københavns Kommune gælder i stedet de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Ny overenskomsttekst, 30.11, § 4, stk. 4:**Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl.**

1.

Stillingsbetegnelse	Grundløn	
	Løntrin	Tillæg kr.*
	32	-
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl. – efter lokal aftale, jf. dog nr. 4	36	2.600
	41	3.900
	46	12.700
	42	3.900
Ledere – efter lokal aftale	47	7.700

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

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

[O.15] Fra 1. april 2015 – 31. december 2016:

- Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl. ved Ungdommens Uddannelsesvejledning, som har mindst 5 års relevant erhvervs erfaring, indplaceres mindst på grundløn 36 + 2.600 kr. [O.15]

Bemærkning:

Med virkning fra 1. januar 2016 omlægges lønmodellen, § 4, stk. 4, nr. 4 bortfalder og erstattes af § 6, stk. 4, nr. 6.

§ 5. Funktionsløn

- For vejledere ved Ungdommens Uddannelsesvejledning med aflønning på grundløn 32 skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: UU-vejleder

§ 6. Kvalifikationsløn, stk. 4, nr. 6:

[O.15] Pr. 1. januar 2016: Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl. på grundløn 32, som har 5 års relevant erhvervs erfaring, ydes et kvalifikationstillæg på 5 løntrin.

Tidligere ydet kvalifikationsløn for erfaring modregnes i de 5 løntrin, med mindre andet aftales.

Lønseddeltekst: 5 års erfaring jobkons. [O.15]

Pensionsbestemmelsen for månedslønnede ansatte i

Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune

Stk. 1A Fra 1. april 2015 – 31. marts 2016

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension for:

1. ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør xx,xx% af de pensionsgivende løn dele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

2. Ansatte som en gang har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i punkt 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt.

Stk. 1B Fra 1. april 2016

[O.15] For ansatte, som er fyldt 21 år, oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Sampension.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,5% af de pensionsgivende løn dele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. **[O.15]**

Sammenskrivning / grafisk beskæftiget personale

I Overenskomst for Kontor- og IT-personale foretages følgende ændringer som følge af sammenskrivning med Overenskomst for grafisk beskæftiget personale:

1.

I overenskomstens § 1 indskrives, at kontoroverenskomsten omfatter grafisk beskæftiget personale ved trykkerier i kommuner, der er optaget i et bilag, således som det i dag er defineret og beskrevet i overenskomst for grafisk beskæftiget personale bilag A. Bilaget opdateres i redigeringsfasen. Bestemmelsen om grafisk beskæftiget personale gælder i KL's forhandlingsområde.

2.

I overenskomstens § 4 indskrives lønindplaceringen for grafisk beskæftiget personale, således som den fremgår af overenskomst for grafisk beskæftiget personale i dag.

Stk. 6

Grafisk beskæftiget personale

Grundlønnen er:

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

Bestemmelsen gælder ansatte, som er ansat på kommunale trykkerier, som er anført i Bilag X til overenskomsten. Bilaget ajourføres løbende. Funktioner med bogbinderi og efterbehandling samt funktioner, hvor der fremstilles reproklart 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.

Overenskomsten gælder for ansatte, der er nævnt i stk. 6, hvis personalet i mindst halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med grafisk arbejde i henhold til pkt. 1.

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.

§ 4a, stk. 2 indsættes i overenskomsten.

3.

Følgende funktionsbestemmelse bibeholdes som en særbestemmelse og indføres i § 5, stk. 4:

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.

Pensionsprocenten på 17,6% for grafisk beskæftiget personale bibeholdes, og pensionselskabet Grafisk Pension indføres i overenskomsten.

6.

Nyansatte elever pr. 1. april 2016 eller senere følger bestemmelserne for kontorelever i kontor- og IT-overenskomstens kapitel 4. Grafiske voksenelever er dog ikke omfattet af pensionsbestemmelserne.

Kombinationsbeskæftigelsesbestemmelsen i § 29 overføres som et særvilkår og indskrives i overenskomsten.

Allerede ansatte elever pr. 31. marts 2016 fortsætter deres elevforhold på samme vilkår, og § 27 i overenskomst for grafisk beskæftiget personale indskrives i protokollat.

7.

Protokollat 1 til overenskomsten for grafisk beskæftiget personale opretholdes, med mindre andet aftales i redigeringsfasen.

De særlige regler om anciennitetsferie i protokollat 2 ophæves, dog således, at den personlige ordning bevares for ansatte, så længe pågældende er ansat i samme stilling.

8.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at søge at afklare behovet for fremadrettet at opretholde bilag A eller dele heraf.

Det vurderes endeligt i redigeringsfasen hvilken tekst, der skal i overenskomsten, og hvilken tekst, der skal i et selvstændigt protokollat.

Personalepolitiske projekter

Arbejdstidsprojekt

Parterne er enige om at de nugældende centrale arbejdstidsregler søges gjort mere enkle, ens og smidige. Overenskomsterne skal sikre rammerne omkring arbejdstiden og kan suppleres af lokale aftaler. Rammerne om arbejdstid skal balancere mellem arbejdspladsens behov for fleksibilitet og tilstedeværelse og medarbejdernes behov for fleksibilitet og selvtilrettelæggelse, der også giver den enkelte mulighed for god sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv.

Projektet vil have fokus på:

- Arbejdstidsregler på tværs af forskellige medarbejdergrupper på sammenlignelige arbejdsområder
- Enkle og smidige arbejdstidsregler, der afspejler den tillid der er mellem ledere og medarbejdere og som øger det ledelsesmæssige overblik
- Personale, der selv tilrettelægger opgaveudførelsen

Projektet vil se på de grundlæggende interesser, bekymringsfelter og behov, som medarbejdere og ledere har i forhold til arbejdstidsreglerne. Der skal blandt andet ses på konkrete forslag til reviderede regler, så evt. ændringer er kendte og gennemarbejdede før O.18.

Parterne skal kvalificere beregningsgrundlaget på arbejdstidsområdet. Arbejdet kan bl.a. tage udgangspunkt i de tal, som KRL kan stille til rådighed og den undersøgelse om arbejdstid, som parterne udarbejdede i den foregående overenskomstperiode, herunder om anvendelsen af flekstid og overarbejde.

Parterne er enige om at arbejde for at igangsætte et fællesprojekt med deltagelse af relevante faglige organisationer, der afdækker evt. muligheder og barrierer i forhold til at forenkle arbejdstidsreglerne. Projektet skal lede frem mod, at der ved O.18 kan aftales nye arbejdstidsregler. Der aftales derfor et § 6 projekt(AUA) ved O.15, som har til formål at forberede forhandlingerne ved O.18.

Parterne er indstillet på at søge projektet gennemført sammen med andre organisationer på det administrative område.

Budget: 0,6 mio. kr.

Fagligheder på beskæftigelsesområdet

Beskæftigelsesområdet befinder sig i en stor omstilling i disse år. En ambitiøs reformdagsorden implementeres, og mange medarbejdere skal arbejde på nye måder. Et større fokus på individuel sagsbehandling, herunder udvikling af borgeren, samt styrket virksomhedskontakt stiller nye krav til medarbejderne, hvilket den politiske aftale om beskæftigelsesreformen anerkender ved at afsætte 150 mio. kr. til et kompetenceløft af jobcenter- og a-kasse-medarbejdere til direkte understøttelse af reformens implementering. Dvs. kurser og uddannelser, der skal understøtte kompetencerne i bl.a. virksomhedsindsatsen og borgerkontakten.

Det er i det lys parterne har et ønske om at iværksætte et projekt, der analyserer, hvilken faglighed / fagligheder, der er brug for i den nye beskæftigelsesindsats.

Projektets succeskriterier er,

At parterne får analyseret og beskrevet fagligheden/faglighederne for fremtidens jobcenteropgaver – fx ved at opstille en række kompetenceprofiler

At parterne analyserer, om de nuværende uddannelses tilbud i tilstrækkelig grad understøtter disse fagligheder og kompetenceprofiler – og hvis ikke, at parterne fremkommer med en række anbefalinger til forbedringer.

At parterne formidler den nye viden til kommunerne til understøttelse af rekrutteringsprocesser, målretning af kompetenceudvikling og drøftelser med uddannelsesinstitutionerne

Deltagende parter er HK Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening.

Intentionen er, at gennemføre projektet inden udgangen af 2015, forudsat at det fagligt og praktisk er muligt.

Projektet søges finansieret gennem Fremfærd.

Fremtidige fagligheder på IT-området

Øget digitalisering betyder ændrede opgaver og roller for kommunernes IT-medarbejdere. Den digitale udvikling skal understøttes af såvel supportere (første-linje) som konsulenter på IT-området. Det formodes, at medarbejderne skal arbejde mere projektorienteret og have en større rolle i forhold til at "oversætte" krav fra brugere og borgere. Opgaven med at formidle, undervise og være opsøgende vil også fylde mere. Hvis digitalisering skal lykkes kræver det en stor indsats og lydhørhed overfor brugere og borgere. På denne baggrund vil parterne tilvejebringes fælles viden om de mange roller IT-medarbejderne i kommunerne har, og give et bud på fremtidens kompetenceprofil, herunder den forandring rollen undergår som følge af mere og mere digitalisering.

Budget: 0,4 mio. kr.

Skolesekretærers kompetenceprofil i lyset af folkeskolereformen

Folkeskolereformen betyder, at skolelederne og administrationerne stilles overfor nye opgaver og udfordringer. Der vil formentlig ske en glidning af visse administrative og praktiske opgaver fra skolens ledelse/medarbejdere til skolesekretærene. Ved siden af de klassiske administrative opgaver, vil nogle skolesekretærer således forventes at tage over i visse situationer – med nye opgaver. Derudover vil medarbejdere og elever være længere tid til stede på skolen. Dette er nogle af de nye kontekster, som kan få betydning for sekretærernes arbejde og roller, og det kan evt. sætte nye krav til organisering og kompetencer, hvis sekretærene skal være med til at understøtte omstillingen til en ny skole og reformens målsætninger. Parterne er enige om at afdække og beskrive disse nye opgaver og roller for skolesekretærene med henblik på, om skolesekretærernes kompetenceprofil matcher opgaverne.

Budget: 0,5 mio. kr.

Administrationsbachelorstuderendes kompetencer og toninger

I fortsættelse af tidligere projekt om den nye uddannelse ønsker parterne at sikre, at de studerende får de kompetencer, som kommuner efterspørger. I valg af et ”sammenhængende uddannelseselement bestående af to valgmoduler skal de studerende vælge en toning inden for et af områderne: HR, beskæftigelsesområdet, økonomi, skatter og afgifter, vejledning eller velfærd. Opgørelser fra professionshøjskolerne viser, at de studerende i stort stil fravælger navnlig ”økonomitoningen” og fag om ”styring og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen.” Projektet har til formål at understøtte, at de studerende vælger toninger, der efterspørges i kommunerne gennem eksempelvis materialer til professionshøjskolernes vejledning. Med henblik på fortsat at understøtte den nye uddannelse, vil projektet også fokusere på udbrede kendskabet til uddannelsen og behovet for praktikpladser.

Budget: 0,5 mio. kr.

Administrationsfaglighed

Parterne har ved såvel OK13 som ved OK15 aftalt projekter, hvis fællesnævner er, at tilvejebringe fælles viden om fremtidige fagligheder, roller, kompetencer mv. inden for det administrative område i kommunerne og HK’ernes arbejdsområde. Projekterne fokuserer på fagligheder og kompetenceprofiler indenfor HR, økonomi, IT, beskæftigelsesindsatsen, administration på skoleområdet og hvordan ny administrativ uddannelse på professionsniveau understøtter kommunernes efterspørgsel efter bestemte fagligheder.

Med det formål at se mere samlet på hvilke krav udviklingen af den kommunale administration stiller til HK’ernes faglighed er parterne enige om, at afholde en temadag/konference eller lignende for interessenter og centrale aktører. Temadagen vil have fokus på formidling af de nævnte projekter og drøftelse af samspillet mellem den kommunale udvikling og krav til administrativ faglighed.

Budget: 0,1 mio. kr.

Fortsat implementering af kompetencefonden med fokus på strategiske behov og udvikling hele arbejdslivet

Kompetenceudvikling er et område, der er i fokus både på arbejdspladserne og hos de centrale parter. I de 2 år kompetencefonden har eksisteret, har der været stor interesse både hos ledere og medarbejdere omkring fonden og dens muligheder for at styrke udviklingen af medarbejder og arbejdsplads. Der er fortsat behov for, at de centrale parter understøtter implementeringen af fonden. Projektet har til formål at fortsætte implementeringsarbejdet. I projektet indgår kobling til kommunernes strategiske arbejde med kompetenceudvikling og den enkelte medarbejders udvikling til hele arbejdslivet.

Budget: 0,4 mio. kr.

Gennemsnitsløngaranti

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler
152121	Kontor-/edb-/lab- /miljøpersonale. (inkl KBH. ekskl. Gent. og Frb)		
112131	Tandklinikassistenter. KL (ekskl KBH. Gentofte og Frederiksberg)		

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Pulje varige midler	Mio. kr.
0,4 % af lønsum (inkl. socialformidlere, ekskl. trafik og chefer)	64,384
Midler fra gruppeliv (inkl. socialformidlere, trafik og chefer) udmøntning 1. april 2016	3,637
Midler fra gruppeliv (inkl. socialformidlere, trafik og chefer) udmøntning 1. januar 2016	1,752
Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært jf. FF-forlig pkt. 7	0,540
Provenu nyt aflønningsskifte for voksnelever 1. juli 2015, jf. pkt. 11	0,271
I alt	70,583

Pulje engangsmidler	Mio. kr.
ATP-førsteårs midler (inkl. socialformidlere og trafik, og chefer)	1,121
Udskudt udmøntning af midler fra gruppeliv (1.1.2016 – 1.4.2018) (inkl. socialformidlere og trafik, ekskl. Chefer)	0,909
I alt	2,031

Puljeanvendelse varige midler	Mio. kr.
Studerende indplacering senest pr. 1. april 2016	2,010
Indførelse af kvalifikationslønsmodel 1. april 2016	1,752
Pensionsforhøjelse pr. 1. april 2016	56,002
Afkøb pensionskarens FRB, pr. 1. april 2016	0,287
Kompetencefond, overførsel pr. 1. april 2016	9,987
Chefbordet, overførsel	0,224
Trafik, overførsel	0,051
Grafisk personale pr. 1. juli 2015	0,271
I alt	70,583

Puljeanvendelse engangsmidler	Mio. kr.
Overførsel til kompetencefond	2,031
I alt	2,031