

Tid: Den 23. februar 2024, kl. 21:00

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 sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 17. februar 2024.

Aftaler og overenskomster:

- Overenskomst for administration og IT mv. af 10. august 2021
- Aftale for tjenestemandsansat administrativt personale af 12. august 2021
- Overenskomst for tandklinikassistenter af 13. august 2021
- Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale af 16. august 2021
- Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune af 18. august 2021
- Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK Kommunal's forhandlingsområde af 13. august 2021

1. DÆKNINGSOMRÅDE

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

Erhvervsakademiuddannelser:

- Handelsøkonom

Professionsbacheloruddannelser:

- IT-sikkerhed
- Sportsmanagement

2. LØN

2.1 Erhvervsakademiuddannelser

I overenskomst for administration og IT mv. aflønnes ansatte med en erhvervsakademiuddannelse som handelsøkonom på grundløn 28. Gruppen indføres tillige i § 6, stk. 3, pkt. 4 i overenskomsten.

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

Handelsøkonomer 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 professionsbachelor i

- IT-sikkerhed,
- Sportsmanagement

på grundløn 32.

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

Professionsuddannelserne er også omfattet af løn- og pensionsforbedringerne til øvrige professionsbacheloruddannelser i forliget.

2.3 Vejledere og undervisere i Københavns Kommune

Vejledere og undervisere i Københavns Kommune på grundløn 30 løftes med virkning fra d. 1. april 2025 uden fuldt gennemslag til grundløn 32.

Indplacering på ny grundløn 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, medmindre andet aftales lokalt. Der aftales en ny lønsammensætning.

2.4 Vejledere og undervisere i Københavns Kommune

I overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune indføres et nyt grundlønstrin 41 + 5.900 kr. (31/3 2000-niveau) som en mulighed efter lokal aftale.

Indplaceringen på denne grundløn er ikke omfattet af § 17a. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde, men af ”Aftale

om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid”.

Ved indplacering på grundløn 41 + 5.900 kr. (31/3 2000-niveau) aftales lønsammensætningen på ny.

2.5 Tandklinikassistenter

Tandklinikassistenter på grundløn 22 + 1.800 kr. (31/3 2000-niveau) hæves med fuldt gennemslag til grundløn 24 med virkning fra 1. april 2025.

Tandklinikassistenter på grundløn 27 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) hæves med fuldt gennemslag til grundløn 29 med virkning fra 1. april 2025.

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.

2.6 Laboranter

Indplaceringen som laborant tilpasses øvrige akademiuddannelser på det administrative område pr. 1. april 2025, hvilket sker i en kombination af grundlønss ændring samt ændring i kvalifikationslønsbestemmelsen.

Grundlønnen hæves uden fuldt gennemslag fra trin 24 til trin 28. § 6, stk. 3 udgår pr. 31. marts 2025, og erstattes af følgende bestemmelse pr. 1. april 2025:

”Laboranter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.
Lønseddeltekst Erfaring 4 år.”

Indplacering på ny grundløn 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, medmindre andet aftales lokalt. Der aftales en ny lønsammensætning.

Allerede ansatte laboranter indplaceres på den nye grundløn og kvalifikationsløn, hvor kriteriet er opfyldt. Der kan foretages modregning, parterne er dog enige om, at omlægningen ikke kan medføre lønnedgang.

Laboranter hæves derudover et trin med fuldt gennemslag, jf. tabellen i pkt. 2.7.

2.7 LØN OG PENSION

Løn

Parterne er enige om, at overenskomsternes grundlønssindplaceringer hæves med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2025, således at:

- grundløn 13 stiger med 1 trin + 1.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
- alle grundlønssindplaceringer fra grundløn 20 til og med grundløn 37 stiger med 1 trin
- alle grundlønssindplaceringer fra grundløn 41 + 3.500 kr. og derover stiger med 6.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Der henvises til pkt. 2.3, 2.5 og 2.6 vedrørende yderligere ændringer for vejleder/undervisere, tandklinikassistenter, 1. tandklinikassistenter og laboranter.

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.

Pension

Parterne er enige om, at pensionsbidrag på 16,68 % med virkning fra 1. april 2025 hæves med 0,32 procentpoint til 17,0%.

Øvrige pensionsprocenter hæves med virkning fra 1. april 2025 med 0,20 procentpoint.

Løn og pension ændres således til:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2024	Grundløn 1. april 2025	Pension 1. april 2024	Pension 1. april 2025
<i>Overenskomst for administration og IT mv.</i>				
Kontorpersonale				
Voksenelever	13	14 + 1.400 kr.	16,68%	17,00%
Kontorfunktionær, kontorassistent og studerende	13	14 + 1.400 kr.	16,68%	17,00%
Sundhedsservicesekretær, kontorserviceuddannede	20	21	16,68%	17,00%
Assistenter	22	23	16,68%	17,00%
Assistenter	31	32	16,68%	17,00%
Eventkoordinator	22	23	16,68%	17,00%
Eventkoordinator	31	32	16,68%	17,00%

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2024	Grundløn 1. april 2025	Pension 1. april 2024	Pension 1. april 2025
Grafisk tekniker, mediografiker	22	23	16,68%	17,00%
Grafisk tekniker, mediografiker	31	32	16,68%	17,00%
Overassistent (lukket gruppe)	28	29	16,68%	17,00%
Erhvervsproglig korrespondent,	22	23	16,68%	17,00%
Multimediedesigner	28	29	16,68%	17,00%
Administrationsøkonom, finansøkonom, markedsføringsøkonom, financial controller, serviceøkonom, sundhedsadministrativ koordinator	28	29	16,68%	17,00%
Professionsbachelorer	32	33	16,68%	17,00%
Specialister	32	33	16,68%	17,00%
Specialister	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
Specialister	41 + 5.900 kr.	41 + 11.900 kr.	16,68%	17,00%
Specialister	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,51%	18,71%
Specialister Københavns Kommune	32	33	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	42 + 4.900 kr.	42 + 10.900 kr.	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,51%	18,71%
Specialister Københavns Kommune	49 + 10.500 kr.	49 + 16.500 kr.	18,51%	18,71%
Ledere	43 + 5.900 kr.	43 + 11.900 kr.	18,51%	18,71%
Ledere	47 + 9.700 kr.	47 + 15.700 kr.	18,51%	18,71%
Ledere Københavns Kommune	43 + 5.900 kr.	43 + 11.900 kr.	18,51%	18,71%
Ledere Københavns Kommune	47 + 9.700 kr.	47 + 15.700 kr.	18,51%	18,71%
Ledere Københavns Kommune	49 + 10.500 kr.	49 + 16.500 kr.	18,51%	18,71%
IT-personale				
Edb-assistent (lukket gruppe)	20	21	16,68%	17,00%
IT-medarbejder	22	23	16,68%	17,00%
IT-medarbejder	31	32	16,68%	17,00%

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2024	Grundløn 1. april 2025	Pension 1. april 2024	Pension 1. april 2025
Informatikassistent	22	23	16,68%	17,00%
Datamatiker, datanom, AU i informationsteknologi	29	30	16,68%	17,00%
Professionsbachelor	32	33	16,68%	17,00%
Specialister	32	33	16,68%	17,00%
Specialister	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
Specialister	41 + 5.900 kr.	41 + 11.900 kr.	16,68%	17,00%
Specialister	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,51%	18,71%
IT-koordinator Københavns Kommune (Lukket gruppe)	31	32	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	32	33	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	42 + 4.900 kr.	42 + 10.900 kr.	16,68%	17,00%
Specialister Københavns Kommune	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,51%	18,71%
Ledere	43 + 5.900 kr.	43 + 11.900 kr.	18,51%	18,71%
Ledere	47 + 9.700 kr.	47 + 15.700 kr.	18,51%	18,71%
Edb-medarbejder (lukket gruppe) – Københavns Kommune				
Edb-medarbejder II	27	28	17,61%	17,81%
Edb-medarbejder III	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	17,97%	18,17%
Ledende edb- medarbejder	47 + 7.700 kr.	47 + 13.700 kr.	17,97%	18,17%
Jobkonsulenter m.fl. og vejledere m.fl.				
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	32	33	16,68%	17,00%
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	41 + 5.900 kr.	41 + 11.900 kr.	16,68%	17,00%
Jobkonsulent m.fl. og vejledere m.fl.	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,51%	18,71%
Ledere	43 + 5.900 kr.	43 + 11.900 kr.	18,51%	18,71%
Ledere	47 + 9.700 kr.	47 + 15.700 kr.	18,51%	18,71%
Ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre m.v.				
Leder	41 + 3.500 kr.	41 + 9.500 kr.	18,88%	19,08%
Leder	49 + 3.500 kr.	49 + 9.500 kr.	18,88%	19,08%
Souschef	36 + 4.000 kr.	37 + 4.000 kr.	18,88%	19,08%
Souschef	42 + 4.000 kr.	42 + 10.000 kr.	18,88%	19,08%
Grafisk beskæftiget personale				

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2024	Grundløn 1. april 2025	Pension 1. april 2024	Pension 1. april 2025
Bogbinderiassistent	24	25	18,33%	18,53%
Bogbinderisvend	33	34	18,33%	18,53%
Typografer	36 + 2.300 kr.	37 + 2.300 kr.	18,33%	18,53%
Litografer	36 + 2.300 kr.	37 + 2.300 kr.	18,33%	18,53%
<i>Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune</i>				
Vejledere og undervisere	30	33	16,68%	17,00%
Vejledere og undervisere	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
<i>Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK Kommunal's forhandlingsområde</i>				
Kontorfunktionær og skolesekretær	13	14 + 1.400 kr.	16,68%	17,00%
Studerende	13	14 + 1.400 kr.	16,68%	17,00%
Kontorfunktionær eller skolesekretær med kontorfaglig grunduddannelse	22	23	16,68%	17,00%
<i>Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale</i>				
Laborantprak. (25 år)	13	14 + 1.400 kr.	16,68%	17,00%
Miljøassistenter	23	24	16,68%	17,00%
Laboranter	24	29	16,68%	17,00%
Laboratorieteknikere og miljøteknikere	30	31	16,68%	17,00%
Professionsbacheloror	32	33	16,68%	17,00%
Specialister, mellemledere, og ledere	32	33	16,68%	17,00%
Specialister, mellemledere, og ledere	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%
Specialister, mellemledere, og ledere	41 + 5.900 kr.	41 + 11.900 kr.	16,68%	17,00%
Specialister, mellemledere, og ledere	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,51%	18,71%
<i>Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere</i>				
Socialformidler	34 + 2.000 kr.	35 + 2.000 kr.	16,83%	17,03%
Socialformidler	37	38	16,83%	17,03%
Socialformidler	41 + 5.900 kr.	41 + 11.900 kr.	16,83%	17,03%
Socialformidler	46 + 14.700 kr.	46 + 20.700 kr.	18,55%	18,75%
Leder (socialformidler)	43 + 5.900 kr.	43 + 11.900 kr.	18,55%	18,75%
Leder (socialformidler)	47 + 9.700 kr.	47 + 15.700 kr.	18,55%	18,75%
Leder ved forsorgshjem og krisecentre mv.	41 + 3.500 kr.	41 + 9.500 kr.	18,73%	18,93%
Leder ved forsorgshjem og krisecentre mv.	49 + 3.500 kr.	49 + 9.500 kr.	18,73%	18,93%
Souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.	36 + 4.000 kr.	37 + 4.000 kr.	18,73%	18,93%

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2024	Grundløn 1. april 2025	Pension 1. april 2024	Pension 1. april 2025
Souschef ved forsorgshjem og krisecentre mv.	42 + 4.000 kr.	42 + 10.000 kr.	18,73%	18,93%
<i>Overenskomst for tandklinikassistenter</i>				
Voksenelever	13	14 + 1.400 kr.	16,68%	17,00%
Tandklinikassistenter	22 + 1.800 kr.	24	16,68%	17,00%
1. tandklinikassistenter	27 + 1.600 kr.	29	16,68%	17,00%
Tandklinikassistent med særlige funktioner /kvalifikationer	31	32	16,68%	17,00%
Tandklinikassistent med særlige funktioner /kvalifikationer	36 + 2.600 kr.	37 + 2.600 kr.	16,68%	17,00%

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

Udgift - lønforbedringer: 310,747 mio. kr.
Udgift - pensionsforbedringer: 51,540 mio. kr.

3. Elever m.fl. under 25 år

3.1 Løn

Parterne er enige om, at overenskomsternes grundlønsindplaceringer hæves med fuldt gennemslag pr. 1. april 2025, jf. skema nedenfor.

3.2 Pension

Med virkning fra 1. april 2025 indføres pension til elever m.fl., som er fyldt 18 år.

Pensionsbidraget udgør 17,0% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Den nye bestemmelse gælder elever i overenskomst for administration og IT mv., overenskomst for tandklinikassistenter samt laborantpraktikanter i overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale.

Den nye pensionsbestemmelse fremgår af **bilag A**.

Løn og pension ændres således til:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2024 (31/3 2000- niveau)	Grundløn 1. april 2025 (31/3 2000- niveau)	Pension 1. april 2024	Pension 1. april 2025
<i>Elever m.fl. under 25 år</i>				
Administration & it, m.v.				
Kontorelever, grafiske elever og eventkoordinatorelever, sidste uddannelsesår.	61,15% af trin 21	61,15% af trin 23	-	17,00%
Kontorelever, grafiske elever og eventkoordinatorelever, næstsidste uddannelsesår.	58,10% af trin 21	58,10% af trin 23	-	17,00%
Kontorelever, grafiske elever og eventkoordinatorelever, øvrige uddannelsesår.	51,88% af trin 21	51,88% af trin 23	-	17,00%
Kontorserviceelever, sidste uddannelsesår	58,10% af trin 21	58,10% af trin 23	-	17,00%
Kontorserviceelever, øvrige uddannelsesår	51,88% af trin 21	51,88% af trin 23	-	17,00%
Tandklinikassistenter				
Tandklinikassistentelever, sidste uddannelsesår.	58,20% af trin 21	61,15% af trin 23	-	17,00%
Tandklinikassistentelever, næstsidste uddannelsesår.	53,23% af trin 21	58,10% af trin 23	-	17,00%
Tandklinikassistentelever, øvrige uddannelsesår	46,92% af trin 21	51,88% af trin 23	-	17,00%
Laboratorie- og miljøpersonale				
Laborantpraktikanter u/ 25 år	57,36% af trin 22	65 % af trin 24	-	17,00%

4. EDB-personale i Københavns Kommune

Edb-medarbejdere i Københavns Kommune omfattet af protokollat 4 i Overenskomst for administration og IT mv. overflyttes med virkning fra 1. april 2024 således:

- Edb-medarbejdere III overflyttes til IT-specialist efter lokal aftale
- Edb-medarbejdere II overflyttes til IT-medarbejder eller IT-specialist efter lokal aftale
- Ledende Edb-medarbejdere overflyttes til IT-leder efter lokal aftale.

Københavns Kommune vil sammen med HK Kommunal København håndtere overflytningen, idet en eventuel ny lønsammensætning ikke må medføre lønnedgang.

Edb-medarbejdernes særlige pensionsprocenter indsættes i overenskomsten som en ny § 13, stk. 2a:

”Stk. 2a

Edb-medarbejdere, som pr. 31. marts 2024 er omfattet af højere pensionsbidrag end anført i stk. 1, bevarer det højere pensionsbidrag som en personlig ordning.

- Edb-medarbejdere III, og ledende Edb-medarbejdere: 17.97 %
- Edb-medarbejdere II: 17.61 %.”

Parterne er med ovenstående enige om, at protokollat 4 bortfalder.

5. Overenskomstdækning af pensionerede

Pkt. 5 i forliget med Forhandlingsfællesskabet af 17. februar 2024, implementeres i overenskomsternes pensionsbestemmelser med nedenstående tekst, her vist i overenskomst for administration og IT mv. § 13, stk. 3:

Stk. 3

[O.24] *Stk. 3 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 3. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.* **[O.24]**

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

6. KOMMUNOM

I Overenskomst for administration og IT mv. indføres i §11 et nyt stk. 2a som en forsøgsordning i denne og kommende overenskomstperiode:

”[O.24]Stk. 2a

Der kan indgås aftale om, at tilbudspligten i §§ 11 og 12 kan gælde for andre relevante og kompetencegivende uddannelser end den anførte, i det omfang disse uddannelser er på akademiske niveau. Aftalen indgås mellem leder, TR og medarbejder.

Bemærkning til stk. 2a:

Der kan ikke ydes tilskud fra Den Kommunale Kompetencefond til disse uddannelser for ansatte omfattet af stk. 1. Ved gennemførelsen af uddannelsen gælder § 6, stk. 2 og stk. 4 nr.1 a).[O.24]”

7. Arbejdstidsbestemte 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.

Udgift: 0,420 mio. kr.

8. Redigeringsmæssige præciseringer

8.1 Grafisk personale

I Overenskomst for administration og IT mv. præciseres i § 1, at gyldighedsområdet for grafisk personale ikke omfatter Gentofte kommune.

8.2 Uddannelsesinstitutioner

Parterne er enige om at bestemmelser, der refererer til følgende uddannelsesinstitutioner, redaktionelt suppleres med institutionernes aktuelle navne:

- Professionshøjskolen Metropol
- Professionshøjskolen UCC (tidligere Forvaltningshøjskolen),
- IVA – Det informationsvidenskabelige Akademi (tidligere biblioteksskolen).

9. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne er enige om at understøtte et uddannelses- og kompetenceløft til medarbejdere på HK Kommunals område ved at inspirere og understøtte arbejdspladser og medarbejdere til at opsøge faglig udvikling, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling.

Parterne er derfor enige om, at HK Kommunal indtræder i den eksisterende aftale om Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling pr. 1. april 2024, der dermed udvides med aktiviteter målrettet HK Kommunals område.

Aftalen er midlertidig og ophører ved udløbet af den overenskomstperiode, der aftales pr. 1. april 2026.

Den opsøgende indsats finansieres årligt med 3 mio. kr. fra HK Kommunal's pulje i Den Kommunale Kompetencefond.

Aftalen mellem KL og HK Kommunal om Den opsøgende indsats fremgår af **bilag B**.

10. SÆRLIGE INDSATSER

10.1 Socialformidlere

Parterne er enige om at fortsætte den særlige indsats for socialformidlere, som blev aftalt ved OK18 og OK21. Formålet med indsatsen er, at 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 aftalt for OK18 og OK21 perioden.

Den særlige indsats fortsættes i overenskomstperioden. Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond.

10.2 Særlig indsats for tandklinikassistenter

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 aftalt for OK21 perioden.

Den særlige indsats fortsættes i overenskomstperioden. Indsatsen finansieres af midler fra Den Kommunale Kompetencefond. Der forhåndsreserveres 6 mio. kr.

10.3 IT-certificeringer

Parterne er enige om, at der i OK24 perioden fortsat kan søges tilskud fra Den Kommunale Kompetencefond til IT-certificeringer inden for beløbsgrænsen på 30.000 kr. årligt.

11. Drøftelse af stillingsbetegnelser på beskæftigelsesområdet i perioden

Overenskomsten for administration og IT mv. omfatter jobkonsulenter m.fl. inden for beskæftigelsesområdet.

Overenskomsten indeholder en række eksempler på stillingsbetegnelser, der blev skrevet ind i overenskomsten ved OK08 i tilknytning til etableringen af jobcentrene mv. i kommunerne. Eksemplerne på stillingsbetegnelser er ikke udtømmende, og har været uændrede siden deres indførelse.

Med integrationen af det kommunale og statslige beskæftigelsesområde har kommunerne kunnet anvende både disse og andre stillingsbetegnelser, ligesom organiseringen af opgaverne, som

bestemmelserne dækker over, kan være forskellig fra kommune til kommune.

Beskæftigelsesområdet har gennemgået og vil fortsætte med at gennemgå forandringer. Parterne er derfor enige om i overenskomstperioden at drøfte overenskomstens bestemmelser om stillingsbetegnelser på beskæftigelsesområdet med henblik på at afdække muligheder for evt. harmonisering og tilpasning ved OK26.

12. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

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

Varige midler:

Udgift: 0,024 mio. kr.

13. PERSONLIG LØNGARANTI OG OVERGANGSTRIN/-TILLÆG

Bestemmelsen om ”Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg” bortfalder i 35.11.

Parterne er dog enige om, at såfremt der måtte være ansatte, der pr. 31. marts 2024 ydes trin/tillæg i henhold til bestemmelsen, så bevarer den enkelte ansatte denne ydelse som en personlig ordning uden modregningsadgang frem til ansættelsesforholdets ophør i lighed med bestemmelsens hidtidige indhold.

14. 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:

- Digitale og teknologiske kompetencer
Budgetforslag: Kr. 1,2 mio. kr.
- Velfærdsnær offentlig administration og ledelse heraf
Budgetforslag: Kr. 1,0 mio. kr.

jf. bilag C.

15. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2025.

Samlet udgift udgør 362,731 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen.

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

16. 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.

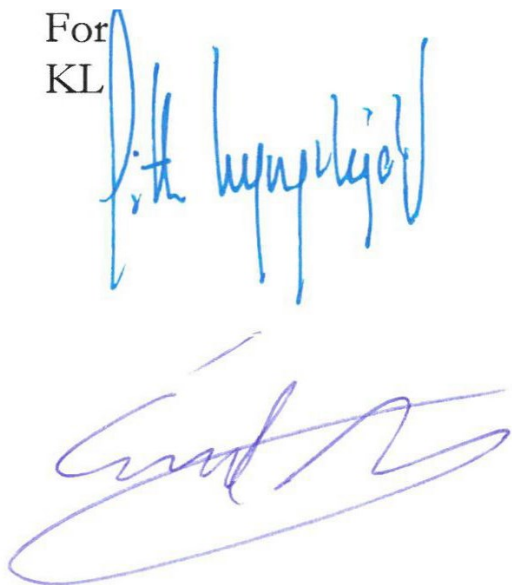
I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

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 2024, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

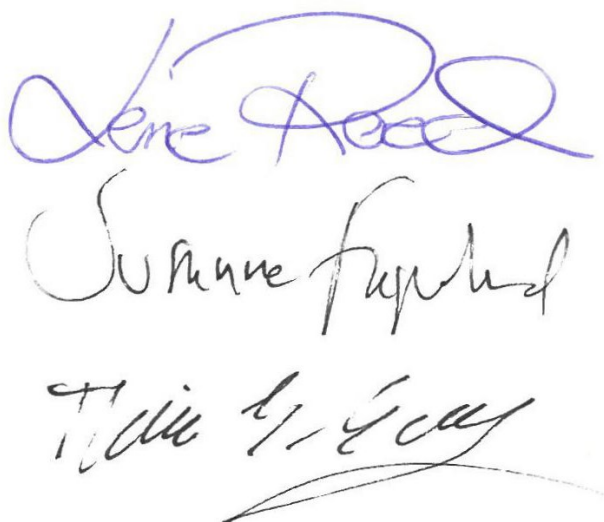
Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

For
KL



For
HK Kommunal



§ X Pension til elever

Stk. 1 – gældende fra 1. april 2025:

[O.24] For elever, som er fyldt 18 år, oprettes pensionsordning med virkning fra elevansættelsen. [O.24]

Stk. 2 - 1. april 2024 – 31. marts 2025

Med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter en elev er fyldt 25 år, oprettes pensionsordning for eleven.

Stk. 3

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,68 % [O.24] 1. april 2025: 17,00% [O.24] af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 4

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Uddannelses- og kompetenceløft via en opsøgende indsats

KL og HK er enige om, at medarbejdere med de rette kompetencer er grundstammen i kommunernes opgavevaretagelse. Derfor er uddannelse, videreuddannelse og kompetenceudvikling en vedvarende opgave for kommunerne. Med respekt for ressourcer, hverdagens krav og den lokale tilrettelæggelse af velfærdsopgaverne ønsker KL og HK at inspirere og understøtte arbejdspladser og medarbejdere til at opsøge faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling. Parterne er derfor enige om, at HK Kommunal bliver en del af Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling

En fælles indsats

Afsættet for indsatsen er et fælles ønske om at sikre de rette kompetencer til de administrative opgaver nu og i fremtiden. Den opsøgende indsats skal understøtte lokale indsatser og være tilgængelig herfor, således at flere medarbejdere i kommunerne gennemfører relevant uddannelse/kompetenceudvikling. Indsatsen skal være med til at udbrede viden om muligheder for uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling til ledere og medarbejdere på HK's område.

Periode for den opsøgende indsats

Aftalen træder i kraft den 1. april 2024, dog afsættes en periode til etablering af indsatsen inden der kan udbydes aktiviteter. Aftalen er midlertidig og ophører ved udløbet af den overenskomstperiode, der aftales pr. 1. april 2026.

Den opsøgende indsats kan bl.a.:

- Udbrede kendskabet til efter-/videreuddannelses- og kompetenceudviklingsmulighederne for HK Kommunals ledere og medarbejdere.
- Formidle viden om HK's særlige puljer under Den Kommunale Kompetencefond.
- Formidle viden om tilskudsmuligheder i Den Kommunale Kompetencefonds samt øvrige tilskudsmuligheder
- Understøtte mulighederne ift. etablering af lokale efter-/videreuddannelsesforløb
- Understøtte drøftelserne af strategisk kompetenceudvikling og behov
- Formidle viden og understøtte processen omkring realkompetencevurderinger.
- Inspirere til kommunernes arbejde med transfer, motivation og kultur for kompetenceudvikling for HK Kommunals ledere og medarbejdere.
- Afholde aktiviteter for ledere, TR, FTR og administrative medarbejdere om uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling.
- Bistå samarbejdet mellem uddannelsesudbydere og arbejdsplads ift. rekvirerede efter-/videreuddannelsesforløb.
- Facilitere drøftelser og aktiviteter om kontorelever på det administrative område – for ledere og HR.

Organisering af indsatsen

Den opsøgende indsats tilføres 3 mio. kr. svarende til yderligere to konsulenter, administrative funktioner samt afholdelse af aktiviteter i indsatsen.

Den opsøgende indsats finansieres med midler fra HK Kommunals' pulje i Den Kommunale Kompetencefond.

Det er aftalt, at uforbrugte midler ved indsatsens afslutning tilbageføres til Den Kommunale Kompetencefond efter forholdsmæssig fordeling af de midler der er tilført indsatsen.

Styregruppe, følgegruppe og sekretariatsgruppe

Idet HK Kommunals indsats kobles til den eksisterende indsats mellem FOA, 3F og KL, vil parterne aftale en ny sammensætning af styregruppe, følgegruppe og sekretariatsgruppe.

Evaluering af indsatsen

Indsatsen drøftes løbende og parterne evaluerer indsatsen inden aftalen udløber og som led i forberedelsen af den efterfølgende overenskomstforhandling.

Udviklingsprojekter

Digitale og teknologiske kompetencer

Kompetenceudviklingsforløb - fokus på nye teknologier som kunstig intelligens samt informations- og cybersikkerhed

Formålet med projektet er at understøtte en øget kompetenceudvikling for administrative medarbejdere bestående af indhold om nye teknologier, særligt kunstig intelligens og informations- og cybersikkerhed. Dette er kompetencer, der vil være efterspurgt og værdiskabende for de kommunale medarbejdere og på de kommunale arbejdspladser.

Kompetenceudviklingen i forhold til de to områder, opbygges i forskellige trin:

- første trin består af korte introduktionskurser for at skabe motivation hos medarbejderne og sikre en grundlæggende indsigt
- næste trin er moduler på akademi- og diplomniveau.

Projektet består af udvikling og formidling af kompetenceudviklingsforløb på de forskellige trin, der kan iværksættes fra efteråret 2024.

Parterne er enige om at afsøge mulighederne for, at Den opsøgende indsats kan understøtte indsatsen samt bidrage til formidling af kompetenceudviklingsforløb. Der kan søges 100 % finansiering af udgifter fra Den Kommunale Kompetencefond til introduktionskurset, herunder transport, deltagelse og evt. materialer.

Der kan søges om tilskud til kurser på akademi og diplomniveau jfr. de gældende regler for Den Kommunale Kompetencefond.

Økonomi

Projektet finansieres via AUA. Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, afsættes 1,2 mio. kr. Af de 1,2 mio. kr. finansieres 688.000 kr. via projekt fra OK21: ”Kommunale kompetencer i en digital fremtid”. Til den 100 % finansierede indsats via Kompetencefonden afsættes 4.500.000 kr.

Velfærdsnær offentlig administration og ledelse heraf

Mange administrative medarbejdere og ledere oplever, at der er en unuanceret debat om, hvor meget der kan spares på administration. Administrative medarbejdere løser hver dag mange velfærds- og borgernære opgaver – og bidrager konstruktivt til at få velfærdssamfundet til at hænge sammen. Besparelser i administrative funktioner kan imidlertid ende som meradministration hos de faglige ledere og medarbejdere i driften, og det reducerer den kvalitet og værdi, som borgerne kan forvente.

Parterne er enige om at etablere ét forum, hvor relevante aktører kan blive klogere på at drøfte og synliggøre betydningen af administration, der på forskellig vis bidrager til, at velfærdssamfundets mange opgaver løses effektivt og mest omkostningseffektivt til gavn for borgere, virksomheder og øvrige interessenter.

Som en fast bestanddel af arbejdet mødes forummet to gange, hvor der drøftes aktuelle temaer og inddrages undersøgelser og analyser bl.a. med udgangspunkt i tidligere materiale samt formidles historiefortællinger om at effektive administrative indsatser er vigtige forudsætninger for de offentlige velfærdstilbud.

Økonomi

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, afsættes 1,0 mio. kr.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	362,731
Midler til anvendelse i alt:	362,731

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Lønforbedringer	310,747
Pensionsforbedringer	51,540
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) 2 % af særydelser omfattet af aftalen.	0,420
Varige midler til Den kommunale Kompetencefond	0,024
Midler anvendt i alt:	362,731