

# **Aftale for tjenestemandsansat administrativt personale**

KL

HK Kommunal

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Generelle bestemmelser .....	3
§ 3. Personlig løn- og pensionsgaranti og overgangstrin/-tillæg.....	3
§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløen .....	4
§ 5. Supplerende pension.....	5
§ 6. ATP .....	5
§ 7. Opsigelse .....	5
§ 8. Øvrige bestemmelser .....	6
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse .....	6

## § 1. Hvem er omfattet

### Stk. 1

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter administrativt personale.

### Stk. 2

*Fra 1. april 2021 til 31. marts 2022:*

Aftalen omfatter tjenestemandsansat administrativt personale i KL's forhandlingsområde bortset fra Gentofte, Københavns og Frederiksberg kommuner.

**[O.21]** *Pr. 1. april 2022:*

Aftalen omfatter tjenestemandsansat administrativt personale i KL's forhandlingsområde bortset fra Gentofte og Frederiksberg kommuner.

#### **Bemærkning:**

Allerede ansatte tjenestemandsansatte og evt. budgetmæssigt ansatte i Københavns Kommune, omfattes af aftalen pr. 1. april 2022, idet løn, pension samt vilkår knyttet til ansættelsesformen ikke berøres af ændringen. **[O.21]**

#### **Bemærkning:**

Det er fortsat den enkelte kommunalbestyrelses afgørelse, om administrativt personale over 21 år skal ansættes på tjenestemand- eller overenskomstvilkår.

## § 2. Generelle bestemmelser

### Stk. 1

Samtlige generelle bestemmelser og aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

### Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist forud.

### Stk. 3

Administrativt personale får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

## § 3. Personlig løn- og pensionsgaranti og overgangstrin/-tillæg

### Stk. 1

Administrativt personale, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe, de pågældende ansatte er ansat i hidtidig stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

### Stk. 2

Administrativt personale, som ved overgang til Ny Løn fik overgangstrin/-tillæg, herunder:

1. 1 overgangstrin, hvis pågældende var aflønnet på løntrin 10-45, eller

- 1 ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 7.400 kr. (31/3 2000-niveau), hvis pågældende var aflønnet på løntrin 46 eller 47, eller
- 1 ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 12.400 kr. (31/3 2000-niveau), hvis pågældende var aflønnet på løntrin 48, eller
4. pensionsgivende skatterevisortillæg på 26.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau), bevarer dette overgangstrin/-tillæg under ansættelsen i kommunen.

**Bemærkning:**

Pensionsgivende skatterevisortillæg medfører etablering af en supplerende pensionsordning med indbetaling af 3.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

*Stk. 3*

Overgangstrinet/-tillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra ved forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger.

Overgangstrinet/-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

*Stk. 4*

Tjenestemandspensionen for personale, der var ansat den 31. marts 1998 og fortsat er ansat, beregnes efter det løntrin, tjenestemanden er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn samt overgangstillæg ydet i form af løntrin. En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

**Bemærkning:**

De hidtidige lønrammer findes i 1995-aftalen.

#### **§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Funktions- og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg) med samme beløb som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

*Stk. 2*

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. Resultatløn kan dog kun gøres pensionsgivende efter stk. 1, pkt. 3.

**Bemærkning:**

Funktionsløn, 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.

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter stk. 1, pkt. 1, 2 eller 3.

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin, jf. stk. 1, pkt. 2, rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

## **§ 5. Supplerende pension**

*Stk. 1*

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

*Stk. 2*

Grundlønstillæg, jf. § 4 i Overenskomst for administration og IT mv. er pensionsgivende. Der indbetales supplerende pension med bidrag svarende til overenskomstgruppens pensionsprocent, jf. overenskomstens § 13.

*Stk. 3*

Hvis der er aftalt højere individuel arbejdstid, indbetales supplerende pensionsbidrag for den del af aflønningen, der overstiger 37/37, svarende til overenskomstgruppens pensionsprocent.

*Stk. 4*

Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension.

**Bemærkning:**

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl. (04.72).

## **§ 6. ATP**

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## **§ 7. Opsigelse**

*Stk. 1*

I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes til HK Kommunal.

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

HK Kommunal, CVR-nummer: 31429528

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: kommunal.faglig.sluse@hk.dk.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i Bilag D til administrations- og IT-overenskomsten (30.11).

#### *Stk. 2*

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

### **§ 8. Øvrige bestemmelser**

Bestemmelserne i Overenskomst for administration og IT mv. gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3, stk. 5 og 6	Lønudbetaling og specificeret oversigt
§ 5, stk. 4	Pensionsgivende funktionsløn
§ 6, stk. 6	Pensionsgivende kvalifikationsløn
§ 8	Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg
§ 11	Funktionærvilkår
§ 13	Pension
§ 14	ATP
§ 15	Frit valg
§ 23	Fridage, særlig søndagsbetaling og ekstraordinært tilkald (ved billetsalg mv.)
§ 28	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Elever
Kapitel 5	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

### **§ 9. Ikrafttræden og opsigelse**

#### *Stk. 1*

Aftalen har – hvor intet andet er anført – virkning fra den 1. april 2021.

#### *Stk. 2*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt.

#### *Stk. 3*

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes aflønningen efter den aftale om tjenestemandslønninger, der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den 12. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Lene Roed

Susanne Fagerlund