

Tid: Den 4. maj, kl. 20.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af overenskomst for akademikere ansat i kommuner med tilhørende protokollater inden for Akademikernes forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Akademikerne og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

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

1. LØN

1.1 Grundlønforbedringer

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2018	Grundløn 1. april 2019
Basisløntrin		
1	200.226 kr.	204.626 kr.
2	204.892 kr.	213.492 kr.
4 (2-årig)	235.185 kr.	235.185 kr.
5	250.483 kr.	250.483 kr.
6	263.139 kr.	263.139 kr.
7	269.255 kr.	269.255 kr.
8	287.462 kr.	287.462 kr.
Special- og chefkonsulenter		
Specialkonsulenter	360.900 kr.	360.900 kr.
Chefkonsulenter	387.900 kr.	387.900 kr.
Ledende- og chefpsykologer		
Ledende psykologer	359.200 kr.	359.200 kr.
Chefpsykologer	384.300 kr.	384.300 kr.

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

Basisløntrin 1

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen pr. 1. april 2019 hæves med 4.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau) fra 200.226 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til 204.626 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Basisløntrin 2

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen pr. 1. april 2019 hæves med 8.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) fra 204.892 kr. årligt (31/3 2000-niveau) til 213.492 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Øvrige grundløntrin forbliver uændret.

Indplacering på ny grundløn 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. SPISEPAUSE

I overensstemmelse med KL's forlig med forhandlingsfællesskabet af 28. april 2018, pkt. 2 er parterne enige om at indføre følgende bestemmelse i en ny § 16, stk. 2:

"Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen".

I den forbindelse bemærkes følgende:

Parterne er enige om, at bestemmelsen om ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Parterne er endvidere enige om, at der med bestemmelsen ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

Parterne er ligeledes enige om, at bestemmelsen ikke har betydning for praktisering af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke ved at arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

3. RÅDIGHEDSTILLÆG

Rådighedstillægget i § 7 fastfryses i overenskomstperioden 2018-2021. Med undtagelse af lønreguleringen pr. 1. april 2018 procentreguleres rådighedstillægget ikke i den indeværende overenskomstperiode. Rådighedstillægget fastfryses dermed på niveauet for 1. april 2018. Tillæggets grundbeløb nedskrives pr. 1. april 2021 med værdien af den regulering, der har fundet sted af lønninger på det kommunale område i overenskomstperioden efter 1. april 2018, og tillægget reguleres fremadrettet, med mindre andet aftales.

Jf. bilag A.

4. LOKAL LØNDANNELSE

Andre forhandlingsregler

Parterne er enige om, at forsøgsordningen i henhold til overenskomstens § 8, stk. 6 med mulighed for lokalt at aftale andre lønforhandlingsregler, gøres permanent, jf. bilag B.

5. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2019 med 0,33 % fra 18,30% til 18,63 %.

Det forhøjede pensionsbidrag omfattes af bestemmelsen om frit valg, jf. overenskomstens § 15.

6. PENSIONSORDNING FOR ANSATTE PÅ IDA'S FORHANDLINGSOMRÅDE

Fra den 1. oktober 2018 indbetales pensionsbidrag til Danske Civil- og Akademiingeniørernes Pensionskasse (DIP).

For medarbejdere ansat før den 30. september 2018 videreformidler DIP pensionsbidraget til den pensionsordning, som de før den 30. september 2018 havde ved henholdsvis DIP eller Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP).

IDA kan med 6 måneders varsel beslutte, at alle medarbejdere fremover skal indbetale til en (ny) pensionsordning ved DIP under forudsætning af, at ordningen overholder den til enhver tid gældende pensionspolitik på det kommunale område.

Ændringerne gælder for de uddannelser, der hører under IDA's forhandlingsret, og hvortil der i overenskomsten hidtil har været angivet indbetaling til DIP eller ISP.

7. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID

Parterne er enige om, at forsøgsordningen i henhold til overenskomstens § 17 med mulighed for, at den enkelte medarbejder kan indgå en aftale med sin leder om en højere arbejdstid end gennemsnitligt 37 timer pr. uge, gøres permanent.

8. PROTOKOLLAT 1, PSYKOLOGER

8.1 Det præciseres, at "Psykologer beskæftiget inden for PPR ved skolevæsenet både kan oppebære tillæg a) og b) jf. protokollat 1, pkt. 4.1, såfremt betingelserne for det enkelte tillæg er opfyldt."

8.2 Drøftelse

Dansk Psykolog Forening og KL er enige om at afholde et møde i overenskomstperioden for at drøfte perspektiver, muligheder og behov for at etablere en specialpsykologuddannelse inden for børneområdet.

8.3 Forenkling

Parterne er enige om, at teksten i protokollat 1, pkt. 3.1 om Farmaceuter i Apotekervæsenets Pensionsordning kan udgå, da den ikke længere er aktuel. Pkt. 3.2 om Farmaceuter uden for Apotekervæsenets Pensionsordning bliver herefter pkt. 3.1.

9. 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:

- **Periodeprojekt om lønstruktur og arbejdstidsregler for akademisk personale**

Budgetforslag: 0,5 mio. kr.

- **Mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger**

Budgetforslag: 1,1 mio. kr.

- **Projekt om beskæftigelsesfremme for dimittender i kommuner**

Budgetforslag: 1,1 mio. kr.

- **Talent og karriereudviklingsprogram for seniorer**

Supplerende finansiering til det eksisterende projekt: 0,2 mio. kr.

Engangsmidler fra ATP 0,872 mio. kr. jf. forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet indgået d. 28. april, pkt. 13, indgår i finansieringen af udviklingsprojekter.

jf. bilag C.

10. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

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

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

11. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for disse organisationsforhandlinger på 0,30 % af lønsummen.

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 2018, dog med de justeringer der er en

konsekvens af de aftalte ændringer.

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

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst.

For
KL



For
Akademikerne



§ 7. Rådighedstillæg

Stk. 1

Til kandidater, jf. § 3, stk. 2, nr. 5-6, der er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der - medmindre andet aftales lokalt - et pensionsgivende rådighedstillæg.

Rådighedstillæg kan ikke oppebæres i tilfælde, hvor en overenskomstansat har opnået tilladelse til nedsættelse eller forskydning af kontortiden med henblik på varetagelse af beskæftigelse ved siden af stillingen.

Hvis en ansat af andre grunde har opnået nedsat tjenestetid, vil rådighedstillægget kunne oppebæres med forholdsmæssig reduktion i merarbejdsforpligtelsen og tillæggets størrelse.

Eventuelle lokalaftaler, herunder flextidsordninger, udformes i overensstemmelse med de grundlæggende forudsætninger for tillægget og den dertil knyttede merarbejdsforpligtelse.

Med virkning fra 1. januar 2012 gælder ovenstående for bachelorer m.fl., jf. § 3, stk. 2, nr. 1-4.

Stk. 2

Kandidater, jf. § 3, stk. 2, nr. 5-6, som er ansat før 1. oktober 2008, og som ikke oppebærer rådighedstillæg, kan anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelsen og dermed af rådighedstillægget er til stede.

Bachelorer m.fl., jf. § 3, stk. 2, nr. 1-4, som er ansat før 1. januar 2012, og som ikke oppebærer rådighedstillæg, kan pr. 1. januar 2012 anmode om en drøftelse af, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtelsen og dermed af rådighedstillægget er til stede. Hvis der ydes rådighedstillæg, kan lønnen sammensættes på ny.

Stk. 3

[O.18] Rådighedstillægget udgør:

Anciennitet	Lønniveau pr. 1. april 2018
1. år	35.812 kr.
2. - 3. år	41.123 kr.
4. - 5. år	47.114 kr.
6. - 7. år	53.786 kr.
8. år og flg.	67.403 kr.

Lønseddelttekst: Rådighedstillæg

Beløbet er ureguleret i overenskomstperioden. [O.18]

Andre forhandlingsregler

O.18-bestemmelse

[O.18] Der er mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om andre forhandlingsregler end nævnt i stk. 1. Hensigten er at styrke den lokale dialog om lokal løndannelse og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om andre forhandlingsregler.

En aftale om andre forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå eller repræsentere af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af en konkret forhandling mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på 7 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ansættelsesmyndigheden. Kræves der ikke forhandling, anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Bemærkning:

Forhandling om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation. [O.18]

Udviklingsprojekter

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

Periodeprojekt om lønstruktur og arbejdstidsregler for akademisk personale

Ved O.08 aftalte parterne en udvidelse af personkredsen, der er berettiget til at modtage rådighedstillæg, jf. overenskomstens § 7.

Parterne er enige om, at løn- og ansættelsesvilkårene for akademisk ansat personale i kommunerne så vidt muligt både skal understøtte kommunernes behov i relation til den bedst mulige opgaveløsning og muligheden for at rekruttere og fastholde de bedste kandidater til stillingerne.

Parterne har derfor aftalt en fælles evaluering af lønstruktur og anvendelse af rådighedstillæg for akademisk ansat personale i overenskomstperioden. I den fælles evaluering kan indgå en analyse af anvendelsen af rådighedsforpligtelsen for akademisk ansatte medarbejdere samt en sammenligning af lønniveauer for akademiske ansatte medarbejdere i kommunerne med sammenlignelige grupper på det kommunale område, og evt. såvel det øvrige offentlige som det private arbejdsmarked.

Formålet med projektet er frem til 2021 at opnå en fælles målsætning for revision af lønstruktur og rådighedstillæg for akademisk ansat personale. Parterne søger at aftale en projektbeskrivelse i 2018.

Budget hvis midler: 0,5 mio. kr.

Mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger

Med dette projekt tilslutter KL sig det mellem staten og Akademikerne aftalte projekt om mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger, jf. nedenstående tekst. Formålet er at sikre, at de kommunale arbejdspladser får gode rammer til og mulighed for at indgå i den nye ordning, der udvikles.

Partsprojekt om udvikling af rotationsstillinger på tværs af staten for at øge mobilitet og kompetenceudvikling i den offentlige sektor.

Motivation for at igangsætte projektet

Det er vigtigt for et fleksibelt og velfungerende arbejdsmarked, at arbejdsstyrken bevæger sig derhen, hvor der er brug for den. Et mobilt arbejdsmarked er vigtigt for såvel den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og samfundet som helhed. Motivationen består derfor i at igangsætte et mobilitetsfremmende initiativ, der også indebærer udvikling af

nyuddannedes og erfarne medarbejders kompetencer og videndeling på tværs af ansættelsesområder.

Rotationsstillinger handler om at skabe sammenhængende kompetencer i staten. Ved at oprette en række treårige rotationsstillinger (regionalt geografisk forankret) kan medarbejderen tilegne sig kompetencer på tværs af arbejdspladserne til gavn for både medarbejderen selv og den generelle videndeling og sammenhæng på tværs af staten (evt. på tværs af den offentlige sektor). Rotationsstillingerne skal ses som mulighed for praksisnær udvikling af kompetencer for erfarne medarbejdere og som karrierestilling for nyuddannede.

Projektets formål

Med dette projekt ønsker parterne at få konkretiseret og kvalificeret udformningen af rotationsordningen. Nedenfor opridses de rammer, der på forhånd er lagt fast. Det efterlader nogle områder i ordningen, hvor parterne i fællesskab skal nå frem til en kvalificeret udformning. Projektet har til formål at skærpe den endelige udformning af ordningen via en dialog mellem parterne og kontakt til relevante aktører.

Rammerne for ordningen om rotationsstillinger

- Følgende rammer i rotationsordningen er lagt fast og er udgangspunkt for projektet:
- Ét sammenhængsprojekt: Tre sammenhængende rotationsstillinger à 1-års varighed, dvs. en samlet treårig rotationsstilling. Et sammenhængsprojekt er en tidsbegrænset stilling, dvs. den søges aktivt og afsluttes efter tre år.
- Stillingerne skal være relevante for generalister og specialister.
- Medarbejderen ansættes i staten og vil igennem en periode på tre år rotere til i alt tre forskellige arbejdspladser i samme regionale nærområde.

Moderniseringsstyrelsen betjener ordningen og understøtter hvor nødvendigt.

Ønskede resultater

Målsætningen med projektet er at lave et endeligt forslag til udformning af rotationsordningen.

I projektet skal følgende diskuteres:

- Konkretisering af ordningen (herunder også volumen)
- Formen i forhold til løbende videndeling mellem de tre involverede medarbejdere og arbejdspladser i det samme sammenhængsprojekt.
- Hvordan den afsluttende afrapportering skal se ud, fx i form af input til betragtninger til styrket sammenhæng på området eller lignende.
- Hvilke sammensætninger af sammenhængsprojekter er relevante og mulige at lave.
- Hvornår rotationsordningen er en succes herunder hvilke parametre ordningen skal evalueres på.

- Afsøge mulighederne for at styrke ordningens attraktivitet, herunder at fx muligheden for orlov hos nuværende arbejdsgiver indgår i beskrivelse af rotationsordningen.

Organisering af projektet

Der nedsættes en projektgruppe bestående af repræsentanter fra Moderniseringsstyrelsen (de offentlige arbejdsgivere, hvis ordningen udvides) samt Akademikerne. Projektgruppen ledes af Moderniseringsstyrelsen, og gruppen er ansvarlig for at diskutere punkterne fra afsnittet omkring ”Ønskede resultater”.

Projektet opstartes umiddelbart efter overenskomstperiodens start og med afrapportering indenfor et halvt år med henblik på at oprette de første rotationsstillinger i 2019 såfremt ordningen besluttet imødekommet.

Økonomi

Projektet bemannes af interne kræfter fra Moderniseringsstyrelsen (de offentlige arbejdsgivere såfremt der udvides) samt Akademikerne.

Budget hvis midler: 1,1 mio. kr.

Projekt om beskæftigelsesfremme for dimittender i kommuner

KL og Akademikerne er enige om at gennemføre et projekt i overenskomstperioden, der fortsætter arbejdet for at nedbringe ledigheden blandt akademiske dimittender.

Formålet med projektet er, at kommuner skal fremstå som en reel, attraktiv karrieremulighed for dimittenderne og at få viden om kommunernes tilgang til rekruttering af dimittender.

Projektet tager udgangspunkt i findings fra O.15-projekterne ”Nørrebro til Nørre Nebel” og projektet om ”beskæftigelsesfremme på det regionale område”. Parterne arbejder i dette projekt videre på at nedbringe dimittendledigheden ved at synliggøre karrieremuligheder på de kommunale arbejdspladser samt at undersøge kommunernes tilgang til rekruttering af dimittender.

Projektet foreslås gennemført i tre spor:

- Første spor beskriver, hvor et første job i en kommune eller region kan lede hen karrieremæssigt. Hvad er det næste mulige karriereskridt? Hvordan har andre dimittender gjort?
- Andet spor tager udgangspunkt i det geografiske område, og ser på hvilke konkrete karrieremuligheder, der er inden for rækkevidde, hvis man vælger at blive boende i samme geografiske område. Her vil fokus være på dybden i arbejdsmarkedet, hvor det gennem geografiske cases beskrives, hvilke karrieremuligheder et bestemt geografisk område (eksempelvis en region) byder på.

- Tredje spor gennemføres med henblik på en analyse af kommunernes tilgang og holdning til rekruttering af dimittender. Dette med henblik på at identificere muligheder og udfordringer for fremtidige initiativer.

Der afsættes 1,5 mio. kr. til gennemførelsen af projektet på det kommunale område. Parterne er enige om at invitere RLTN til at tage del i projektet.

Parterne mødes inden for de første tre måneder efter indgåelse af overenskomsten for at aftale projektets forløb og succeskriterier.

Budget hvis midler: 1,1 mio. kr.

Talent og karriereudviklingsprogram for seniorer

Parterne er enige om at fortsætte indsatsen vedrørende fremme af seniorers talent- og karriereudvikling, som blev påbegyndt ved O.15.

Projektets formål er at sætte fokus på, hvordan seniorerne på kommunale arbejdspladser kan motiveres og opkvalificeres til at blive længere på arbejdsmarkedet. Ambitionen er at inspirere den enkelte senior til at blive væsentligt længere på arbejdsmarkedet.

Siden 2015 er der udviklet et elektronisk værktøj i form af en digital situationsanalyse og en dertilhørende samtaleguide for hhv. medarbejder og leder. Dette gør det muligt for den enkelte medarbejder og dennes leder at få overblik over kompetencebehov, motivation og ønsker, som kan danne grundlag for medarbejderens afklaring af fremtidige karriereønsker og -potentialer.

Akademikerne og KL er ved OK18 enige om at afsætte ekstra midler til markedsføring og implementering af værktøjet på de kommunale arbejdspladser.

Der udarbejdes en præsentationsvideo af de nye værktøjer til udsendelse til samtlige kommuners HR-afdelinger. Derudover 1 – 3 videoer placeret på Forhandlingsfælleskabets side VPT om brugen af de forskellige værktøjer, vil understøtte brugernes anvendelse af værktøjerne.

Budget hvis midler til fortsat finansiering og færdiggørelse af eksisterende projekt: 0,2 mio. kr.