

DEN SAMLEDE ØKONOMI PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE

	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.22	1.4.2023	1.10.23	I alt
Generelle lønforbedringer	1,00	1,01	0,00	1,90	0,30	0,81	5,02
Udmøntning fra reguleringsordning	0,00	-0,21	0,00	0,30	0,00	0,18	0,27
Forbedringer i alt	1,00	0,80	0,00	2,20	0,30	0,99	5,29
Andre formål, i alt	0,00	0,00	0,65	0,00	0,00	0,00	0,65
Rekrutteringspulje	0,00	0,00	0,075	0,00	0,00	0,00	0,075
Lavt- og ligelønspuljer	0,00	0,00	0,075	0,00	0,00	0,00	0,075
Organisationsmidler	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,50
Forbedringer inkl. andre formål	1,00	0,80	0,65	2,20	0,30	0,99	5,94
--- Forudsætning for opgørelse af samlet udvikling i lønomkostninger ---							
Reststigning	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,20	0,60
Samlet udvikling i lønomkostninger	1,00	1,00	0,65	2,40	0,30	1,19	6,54

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLESKABET OG KL AF 15. FEBRUAR 2021

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2021.

ØKONOMI

På **det kommunale område** mundede forhandlinger ud i en ramme, hvor der over perioden er aftalt generelle forbedringer på 5,02 pct. samt en videreførelse af reguleringsordningen, og dermed følger de kommunale lønninger de private lønninger.

Udvikler økonomien sig som forudsat, vil udmøntninger fra reguleringsordningen betyde, at de generelle lønforbedringer på det kommunale område øges med 0,27 pct.point til 5,29 pct. i overenskomstperioden, og dermed vil der være udsigt til en reallønsfremgang.

LØNFORBEDRINGER

På det kommunale område udmøntes de generelle lønforbedringer:

- 1. april 2021: 1,00 pct.
- 1. oktober 2021: 1,01 pct.
- 1. oktober 2022: 1,90 pct.
- 1. april 2023: 0,30 pct.
- 1. oktober 2023: 0,81 pct.

Alle lønforbedringer er procentvise stigninger i forhold til den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

ANDRE FORMÅL

På det kommunale område er også aftalt midler til andre formål. Der er afsat 0,5 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021 til organisationspuljer, hvor 0,1 pct. point er anvendt på en kommunal kompetencefond for akademikere.

En række Akademikerorganisationer er ligeledes omfattet af ligelønspuljen.

STYRKET SENIORPOLITISK INDSATS

På det kommunale område er parterne også enige om at styrke den seniorpolitiske indsats for at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i arbejde.

Denne indsats skal være lokalt forankret ude på arbejdspladserne med fokus på perspektiver og muligheder. Omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at anvende nye muligheder og skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.

Således skal der ske en række tilpasninger og ændringer af Rammeaftale om

Seniorpolitik, som med fokus på et langt og godt arbejdsliv understøtter behovet for fastholdelse på de kommunale arbejdspladser.

Denne indsats suppleres af et partnerskab om godt og langt seniorarbejdsliv på det kommunale arbejdsmarked.

ARBEJDSMILJØ

Der afsættes 25,5 mio. kr. til at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om i perioden at udvikle og tilbyde en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Uddannelsen udvikles med inddragelse af eksperter i både ledelse og psykisk arbejdsmiljø. Uddannelsen forløber over 2-3 dage over et halvt år. Uddannelsen er brugerbetalt.

Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for leder, TR og AMR

Parterne er enige om, at der udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med uddannelsen er at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til at identificere, forebygge og håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø med afsæt i opgaveløsningen.

Videreudvikling af SPARK

Parterne er enige om at fortsætte og videreudvikle SPARK i perioden. SPARK vil i perioden bl.a. udvikle tværgående forløb samt netværksforløb med udgangspunkt i temaer fra bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø og relevante elementer i trivselsaftalen. SPARK vil fokusere på at styrke proces- og handlekompetencerne hos MED/leder, TR og AMR og tilbyde direkte støtte til medarbejdergruppen.

SORGORLOV

Der er enighed om, at retten til sorgorlov efter aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides, så begge forældres fraværsret med sædvanlig løn udvides fra 14-26 uger, og at retten fremover kan udnyttes, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Hidtil har forældrene alene haft ret til fuld løn i indtil 14 uger, såfremt barnet døde inden udløbet af den 32. uge efter fødslen. Retten udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år.

I tilfælde af bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har begge forældre som hidtil ret til orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoptionen.

De aftalte ændringer skal ses i tilknytning til de af folketinget vedtagne ændringer til barselloven og en række andre love, som blev vedtaget den 17. december 2020. De aftalte ændringer medfører, at der gives ret til fuld løn i de perioder, hvor den gældende barsellovgivning giver ret til dagpenge.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.

FULD TID, TIMELØNNEDE, M.M.

Parterne har en fælles ambition om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuld tid.

Det er ligeledes aftalt, at parterne i perioden vil afsøge mulighederne for at udvikle statistikgrundlag om tidsbegrænset ansatte.

BÆREDYGTIGHED OG GRØN OMSTILLING

De kommunale arbejdspladser står på flere parametre centralt placeret i at bidrage til at nå målsætningerne vedrørende den grønne omstilling.

Parterne er enige om, at der igangsættes initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer. De ledere og medarbejdere, der i det daglige er "hands-on" på de kommunale arbejdspladser, kan via initiativerne bidrage med konkrete ideer og viden om, hvordan der kan skabes en mere bæredygtig dagligdag på de kommunale arbejdspladser.

UDVIKLING AF DET DIGITALE ARBEJDSLIV

Parterne er enige om i perioden at drøfte og behandle erfaringer og udviklingsperspektiver angående det digitale arbejdsliv. Endvidere vil parterne drøfte den europæiske rammeaftale om digitalisering fra juni 2020 og eventuelle nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer og "best practice" med indførelse af digitale løsninger og ny teknologi på de kommunale arbejdspladser.

REGULERING AF AKUT

Med aftalen reguleres AKUT-bidraget.

AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER (AUA)

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter (AUA).

AKADEMIKER-RESULTATET AF 28. FEBRUAR 2021 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE

Der blev den 28. februar 2021 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i kommuner pr. 1. april 2021. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021, der således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

DÆKNINGSOMRÅDE

Parterne er enige om at optage Konstruktørforeningen som part i overenskomsten i løbet af perioden, hvis en kandidatuddannelse i perioden grænsedrages til Konstruktørforeningen.

BACHELORER

For akademiske bachelorer forlænges lønforløbet med et enkelt basisløntrin, hvorfor allerede ansatte bachelorer med mere end fem års anciennitet vil få en lønforbedring på ca. 13.000 kr. i årligt grundbeløb. Dermed reduceres slutlønsforskellen imellem bachelorer og kandidater med mere end en tredjedel.

HØJERE SLUTLØNNINGER

Udover de generelle forbedringer er parterne enige om at forbedre grundlønnen for løntrin 7, løntrin 8, specialkonsulenter og chefkonsulenter, samt ledende psykologer og chefpsykologer forbedres med 0,37 pct. pr. den 1. april 2022. I tabellen nedenfor ses forbedringerne:

	Forbedring	Ny grundløn
Løntrin 7	1.009	270.264
Løntrin 8	1.077	288.539
Specialkonsulent	1.352	362.252
Chefkonsulent	1.453	389.353
Ledende psykologer	1.346	360.546
Chefpsykolog	1.440	385.740

Anm.: Grundløn i 31.3.2000-niveau

PENSION

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten med 0,15 pct. point, så pensionsprocenten udgør 18,78 pct. af den ferieberettiget løn. Den forhøjede pension er også omfattet af fritvalg mellem løn og pension. Dermed kan den enkelte ansatte nu vælge mellem løn og pension for 2,38 pct. af pensionsopsparingen.

AKADEMISKE OVERBYGNINGSUDDANNELSER

Parterne har aftalt lønindplacering på basisløntrin 2-7 af de nye etårige akademiske overbygningsuddannelser, som forventes udbudt tidligst fra sommeren 2021.

DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

For at sikre en kompetent arbejdsstyrke, gennem hele arbejdslivet, er der behov for at styrke adgangen til kompetenceudvikling for ansatte under Akademikernes forhandlingsområde på det kommunale område.

Parterne er derfor blevet enige om, at Akademikerne træder ind i Den Kommunale Kompetencefond fra den 1. april 2022.

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000 kr. årligt.

Midler fra kompetencefonden skal kunne rumme de ansattes heterogene behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden.

Midlerne udgør et supplement til den indsats og de midler, som kommunerne allerede anvender i forhold til kompetenceudvikling.

Parterne vil i perioden udfolde, hvilke typer efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som fortrinsvist vil være støtteberettigede.

Aftalen gælder alle organisationer under Akademikernes forhandlingsområde, undtagen overenskomster og aftaler, som er indgået med Foreningen af Speciallæger eller Yngre Læger som parter, samt chefer ansat i Københavns Kommune i henhold til protokollat 2 og chefer ansat på selvstændige aftaler.

INSPIRATION TIL INTROFORLØB FOR NYUDDANNEDE AKADEMIKERE I KOMMUNERNE

En god overgang mellem studie- og arbejdsliv er vigtigt for et godt og langt arbejdsliv. Derfor er parterne enige om at sætte fokus på, hvordan arbejdspladser gennemfører relevante introforløb for nyuddannede akademikere.

For at styrke introforløbene er parterne enige om at gennemføre et periodeprojekt, der skal bidrage med inspiration til konkret indhold, der rammer arbejdspladserne og de nyuddannede akademikeres behov.

Vigtigheden af arbejdspladsernes systematik for introduktion af nyuddannede akademikere er i tilknytning til periodeprojektet blevet tilføjet til bilag 3 i Overenskomst for akademikere i kommuner.

PROJEKT OM BEREDTE BORGERRÅDGIVERE

Parterne er enige om at udvikle et kompetenceforløb, som kan klæde nye borgerrådgivere på og give nuværende borgerrådgivere et kompetenceløft. Indholdet i hele kompetenceforløbet udvikles som et led i udviklingsprojekt, hvor der vil være fokus på tre søjler: retssikkerhed, dialog og mægling.

De konkrete kompetencer, som skal løftes i uddannelsesforløbet, specificeres i en indledende behovsundersøgelse.

PRÆCISERENDE TEKST I OVERENSKOMSTEN

Parterne er enige om at indsætte en vejledende tekst i overenskomstens uddannelsesbilag, som kan understøtte forståelsen af pensionskasseindplacering og forhandlingsret for de lokale personaleafdelinger.

AFTALE OM TJENESTEMANDSANSATTE BIBLIOTEKARER

Parterne er enige om at forny aftalen med en forhøjelse af grundlønnen for basisstillinger.

OVERENSKOMST FOR TANDLÆGER

Parterne er enige om grundlønforbedringer for alle tandlæger på 1.150 kr. i årligt grundbeløb. Herudover indføres som en forsøgsordning et funktionstillæg på 10.000 kr. i årligt grundbeløb for supervision af tandlæger uden tilladelse til selvstændigt virke.

Desuden er det aftalt, at tandlæger omfattet af overenskomsten fremover vil få pensionsbidrag indbetalt til PFA Pension, og der er sket moderniseringer og præciseringer i arbejdstidsbestemmelserne, så den kalendermæssige placering af normperioden på 12 måneder kan afspejle de lokale behov.

OVERENSKOMST FOR TANDLÆGEKONSULENTER

Parterne er enige om, at grundlønnen per ugentlig time forhøjes med 3508 kr. i årligt grundbeløb og om et bortfald af gamle bestemmelser om personlig løngaranti.

OVERENSKOMST FOR SANKT ANNÆ GYMNASIUM

Parterne er enige om at tilrette overenskomstens bestemmelser om arbejdstid, så de svarer til det aftalte på det statslige arbejdsgiverområde. Derudover forbedres grundløn og pension for lærerne, så det svarer til vilkårene for ansatte på fællesoverenskomsten, og adjunkt-/lektortillægget forbedres.

OVERENSKOMSTER FOR ERGOTERAPEUTER, FYSIOTERAPEUTER OG JORDEMØDRE

Parterne er enige om, at fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre får nye fælles overenskomster for henholdsvis basispersonale og ledere i forbindelse med organisationernes indtræden i Akademikerne. Samtidig udsendes der også selvstændige aftaler om arbejdstid og lokal løndannelse, der udarbejdes som en teknisk omskrivning af de eksisterende fælles aftaler, og der oprettes en ny gennemsnitsløngarantigruppe for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre.

På basisoverenskomsterne forhøjes tilægget efter 10 års samlet beskæftigelse fra 2.200 kr. til 5.300 kr. (1.1.2006-niveau), mens pensionsprocenten for jordemødre forhøjes fra 14,44 til 17,04.

På kandidatbilaget forhøjes trin 8 og pensionsprocenten svarende til de forbedringer, der er aftalt for kandidater på fællesoverenskomsten.

For ledere forhøjes pensionsprocenten for fysioterapeuter fra 17,96 pct. til 18,4 pct., for ergoterapeuter fra 17,98 til 18,4 pct. og for jordemødre fra 17,0 pct. til 18,4 pct. Derudover moderniseres forhandlingsretten for ledere, idet aftaleretten dog forbliver hos den forhandlingsberettigede organisation.

Overenskomstens timelønsbestemmelse er ændret, så timeløn fremover udbetales månedsvis bagud, ligesom bestemmelser om personlig løngaranti, som ikke længere er relevante, bortfalder.

Endelig har parterne aftalt at drøfte centrale lønbestemmelser for ansatte med en specialuddannelse, når en endelig bekendtgørelse herom foreligger, med henblik på at indgå aftale herom ved OK24.

Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter har desuden aftalt fornyelse af arbejdstidsaftalerne.

OVERENSKOMST FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER

Parterne er enige om, at bygningskonstruktører på grundløntrin 29+1700 får forhøjet grundlønnen med 400 kr. årligt.

Pensionsprocenten forhøjes med 0,54 pct., som omfattes af fritvalgsmulighed, til 17,46 pct.

Endelig er parterne enige om, at Konstruktørforeningen tilslutter sig aftale om lokal løndannelse for en række grupper (09.05), og Konstruktørforeningens partsstatus i en række tværgående aftaler er blevet præciseret.

OVERENSKOMSTER FOR LÆGER I KOMMUNER

Protokollat vedrørende afdelingslæger, 1. reservelæger og reservelæger i Københavns Kommune samt protokollat vedrørende læger, der udfører klinisk arbejde i kommunerne videreføres begge uden ændringer.

I overenskomst for kommunallæger (15-37 timer) er aftalt en forbedring af pensionsprocenten, og der indføres en fritvalgsordning, så den enkelte læge kan vælge at få pensionsforbedringen udbetalt som løn. Samtidig bortfalder den personlige løngaranti, som ikke længere var relevant.

I overenskomst for speciallægekonsulenter i Københavns Kommune er der sket forhøjelser af grundlønnen.