

Nyt og vigtigt i KL´s overenskomst for administration og IT mv. OK21

Alle de aftalte løn – og pensionsændringer gælder fra 1. april 2022. De nævnte grundlønstillæg er i niveau 31.3.2000.

Ansatte i Københavns Kommune omfattes pr. 1.4.2022

Overenskomsten for administration og IT mv. i Københavns Kommune ophører den 31. marts 2022 og de ansatte overføres til KL´s overenskomst for administration og IT mv. med virkning fra 1.4.2022. I overenskomsten er der derfor som noget nyt særbestemmelser for Københavns Kommune, der hvor reglerne i Københavns Kommune afviger.

Tjenstemandsansatte i Københavns Kommune overføres ligeledes til KL´s aftale for tjenstemandsansat administrativt personale.

§ 1 – Personafgrænsning – nye grupper

To nye uddannelser er nu indskrevet i overenskomsten. Det er akademiuddannelsen sundhedsadministrativ koordinator og professionsbacheloruddannelsen i grafisk kommunikation. Det er endvidere tydeliggjort i § 1, at lægesekretærer er omfattet af overenskomsten.

§ 4 - Grundløn – indplacering af nye grupper, grundlønstillæg og lukkede grupper

Sundhedsadministrative koordinatorene får samme grundløn som øvrige akademiuddannelser dvs. grundløn 28.

Professionsbachelorere i grafisk kommunikation får grundløn 32 som øvrige professionsbachelorere. Allerede ansatte med denne uddannelse bevarer deres hidtidige indplacering medmindre andet aftales lokalt.

Grundlønstillæg

Den laveste grundløn i overenskomsten forhøjes med et halvt trin, så den fra 1.4.2022 hedder grundløn 13. Forhøjelsen gælder også for voksenelever.

Grundlønnen for specialister på grundløn 41 + 3.900 kr. stiger med 2.000 kr. til grundløn 41 + 5.900 kr. For specialister på grundløn 46 + 12.700 kr. stiger grundlønnen også med 2.000 kr. til grundløn 46 + 14.700 kr.

I Københavns Kommune er der andre specialistgrundlønninger. Her stiger grundløn 42 + 3.900 kr. til grundløn 42 + 4.900 kr., grundløn 46 + 12.700 kr. til grundløn 46 + 14.700 kr. og grundløn 49 + 8.500 kr. til grundløn 49 + 10.500 kr.

Grundlønnen stiger også for ledere. Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. stiger til grundløn 43 + 5.900 kr. og ledere på grundløn 47 + 7.700 kr. stiger til grundløn 47 + 9.700 kr.

I Københavns Kommune er der andre ledergrundlønninger. Her stiger grundløn 43 + 3.900 kr. til grundløn 43 + 5.900 kr., grundløn 47 + 7.700 kr. til grundløn 47 + 9.700 kr. og grundløn 49 + 8.500 kr. til grundløn 49 + 10.500 kr.

Grundlønstillægene er med fuldt gennemslag. Det vil sige, at alle stiger med forskellen mellem den gamle og den nye grundløn, medmindre der lokalt er aftalt modregning i centralt aftalte lønstigninger. Hvis der er aftalt modregning, skal det fremgå af den oprindelige lønaftale om det tillæg, der skal reduceres.

Lukkede grupper på IT-området

EDB-assistentere på grundløn 20 gøres til en lukket gruppe, da uddannelsen til EDB-assistent ikke har eksisteret i en længere årrække. Det betyder, at der ikke længere kan ske indplacering på grundløn 20. Allerede ansatte EDB-assistentere skal i overenskomstperioden overføres til en anden grundløn. Det kan være grundløn 22 eller 31 som IT-medarbejder, eller det kan være en specialist-

grundløn. Den nye grundlønssindplacering skal aftales lokalt, herunder den nye lønsammensætning.

I Københavns Kommune gøres IT-koordinatorer på grundløn 31 til en lukket gruppe. Allerede ansatte skal – som EDB-assistenterne – overføres til en grundløn som IT-medarbejder eller specialist efter lokal aftale.

§ 13 – Pensionsstigninger

For ansatte på grundløn 13 til og med grundløn 31 stiger pensionen med 0,73 %. Det samlede pensionsbidrag udgør dermed 16,68 %.

For ansatte på grundløn 32 til og med grundløn 41 + 5.900 kr. stiger pensionen med 0,37 %. – dog til og med grundløn 42 + 4.900 kr. i Københavns Kommune. Det samlede pensionsbidrag udgør dermed 16,68 %.

For tidligere arbejdsmarkedskonsulenter m.fl. omfattet af § 13, stk. 2 med en pensionsprocent på 16,90 % eller 18,81 % stiger pensionen med 0,37 %.

For ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre stiger pensionen med 0,37 %. Det samlede pensionsbidrag udgør dermed 18,88 %.

§ 15A – Frit valg

Der er fortsat mulighed for at vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet udbetales kontant. Fra 1. januar 2022 gælder valgmuligheden for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,0 %. Med pensionsforhøjelserne pr. 1.4.2022 har alle dermed som minimum mulighed for at vælge om 1,68 % skal gives som pension eller udbetales med lønnen. HK Kommunal anbefaler, at man får rådgivning i sin pensionskasse inden et valg.

§ 20 – Mulighed for højere individuel arbejdstid fra ansættelsestidspunktet

Der kan nu indgås aftaler om højere individuel arbejdstid fra ansættelsestidspunktet. Det er fortsat frivilligt for den enkelte, og højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for, at man bliver ansat. Tillidsrepræsentanten skal også fortsat orienteres om indgåede aftaler.

§ 33 – Højere tilskud fra kompetencefonden

Tilskuddet fra kompetencefonden er forhøjet fra 25.000 kr. til 30.000 kr. pr. år. Søger man til en masteruddannelse er tilskuddet 50.000 kr. pr. år.

Se og ansøg på www.denkommunalekompetencefond.dk Her kan du bl.a. læse om, at der også i denne overenskomstperiode kan søges om 100 % tilskud til socialformidleruddannelsen, og at der som noget nyt kan søges om tilskud til IT-certificeringer.

Protokollat 1 – 4 For ansatte i Københavns Kommune

Ansatte i Københavns Kommune omfattes af overenskomsten, og der er i den forbindelse fire nye protokollater;

1: Administrative chefer i København – er ikke omfattet af KL's cheftale, men et særligt protokollat med bl.a. løn og pensionsbestemmelser

2: Overgangsbestemmelser for Københavns Kommune – er bestemmelser om de ansattes overførsel til overenskomsten, herunder nye stillingsbetegnelser og ny lønmodel for vejledere m.fl. ved UU. Vær opmærksom på, at for de nuværende assistenter (grundløn 24 og 28) og lægesekretærer skal der lokalt indgås en aftale om grundløn og lønsammensætning pr. 1.4.2022.

I protokollatet fremgår også de arbejdstidsregler, som ansatte i Københavns Kommune bliver omfattet af bl.a. spisepause, særlige fridage, betaling for søndagstjeneste på biblioteker og frihed på eksamensdagen og dagen før på visse uddannelser.

3: Funktions- og kvalifikationslønsbestemmelserne er – med en enkelt undtagelse - uændrede for ansatte i København og derfor sat i et selvstændigt protokollat. Fremover gælder dog, at der skal indgås en forhåndsftale om kvalifikationsløn til assistenter på grundløn 22, der tager kommunom valgfag og for assistenter på grundløn 22 og 31, der tager bestemte diplomuddannelser. Der er endvidere en overgangsbestemmelse for assistenter, der pr. 31.3.2022 var på grundløn 24 eller 28.

4: EDB-medarbejdere i Københavns Kommune – har fået et særligt protokollat, da det er en lukket gruppe med særlige løn og pensionsbestemmelser.

Se aftaler og overenskomster mv. på nettet

HK Kommunals overenskomster for de enkelte faggrupper samt de mest relevante generelle aftaler om fx barsel eller ferie samt lønoversigter findes på HK Kommunals hjemmeside <https://www.hk.dk/raadogstoette/overenskomst/for-dig-der-er-ansat-i-en-kommune-eller-region>.

Alle aftaler og overenskomster samt generelle aftaler kan findes på www.faglighaandbog.dk

Generelle aftaler og vejledninger kan endvidere findes på www.forhandlingsfællesskabet.dk

På www.tryghedspuljen.dk kan der fortsat søges om op til 10.000 kr. til kompetenceudvikling, karrieresparring mv., hvis man er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv. Hvis der søges til kompetencegivende efteruddannelse gives op til 20.000 kr.

Se i øvrigt www.vpt.dk for andre vejledninger og nyheder på personaleområdet