

Resultat af forhandlingerne vedrørende Overenskomst for Akademikere i KL

Overenskomstforhandlinger 2018 mellem KL og DJØF/DM/IDA

Mellem parterne er der enighed om fornyelse af aftaler og overenskomst for Akademikere i KL for en periode på 3 år fra 1. april 2018 på følgende vilkår:

1. Generelle lønstigninger og reguleringsordning

Grundlønstrin 1 hæves pr. 1. april 2019 til 249.172 (31. marts 2000 niveau).

Grundlønstrin 2 hæves pr. 1. april 2019 til 281.540 (31. marts 2000 niveau).

Grundlønstrin 3 hæves pr. 1. april 2019 til 349.140 (31. marts 2000 niveau).

Grundlønstrin 5 hæves pr. 1. april 2019 til 425.455 (31. marts 2000 niveau).

Grundlønninger reguleres i overensstemmelse med den kommunalt aftalte reguleringsordning, jf. FF-forligets pkt. 1.1 og 1.2¹. Det medfører følgende:

1) at lønningerne reguleres således:

Pr. 1/4 2018 : 1,10 %

Pr. 1/10 2018 : 1,30 %

Pr. 1/10 2019 : 1,00 %

Pr. 1/1 2020 : 1,60 %

Pr. 1/4 2020 : 0,40 %

Pr. 1/10 2020 : 0,70 %

Generel regulering i alt: 6,10 %.

2) at lønningerne skønnes reguleret på følgende måde:

Pr. 1/10 2018 : 0,02 %

Pr. 1/10 2019 : 0,34 %

Pr. 1/10 2020 : 0,36 %

Skønnet regulering i alt: 0,72 %

2. Sammenlægning af lønrunder

Med det formål at effektivisere tidsanvendelsen til forhandlinger af personlige tillæg og tildeling af engangsvederlag til fordel for såvel chefer som tillidsrepræsentanter og medarbejdere er parterne enige om at sammenlægge de årlige lønrunder om tillæg og engangsvederlag. Det betyder, at de årlige forhandlinger om tillæg flyttes fra april måned til fjerde kvartal, hvor engangsvederlag i forvejen tildeles.

¹ Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2018 af 28. april 2018.

Denne ændring medfører ingen materielle ændringer i reglerne i øvrigt, og parterne er enige om, at det i forbindelse med sammenlægningen af lønrunderne er væsentligt, at de forskellige lønelementer anvendes korrekt.

I KL ydes personlige tillæg for den enkeltes individuelle kompetencer samt arbejds- og ansvarsområder. Personlige tillæg aftales mellem tillidsrepræsentanterne og den enkelte kontor-/centerchef. Personlige tillæg har virkning fra den 1. januar i det følgende år, hvor forhandlingen har fundet sted, med mindre andet aftales.

Engangsvederlag vurderes bagudrettet i forhold til den ansattes indsats i løbet af året. Udbetaling af engangsvederlag sker i december måned, med mindre andet aftales, jf. bilag J i Fællesreglerne.

KL og tillidsrepræsentanterne drøfter processen for forhandling af personlige tillæg og tildeling af engangsvederlag, herunder bl.a. hvornår der leveres løndata og ramme for personlige tillæg til tillidsrepræsentanterne, og hvornår der er mulighed for at drøfte tillæg og engangsvederlag mellem chefer og medarbejdere.

Der ændres ikke på chefernes og tillidsrepræsentanternes muligheder for at drøfte forventninger til løn i forbindelse med en lønrunde.

Overenskomstens tekst ændres således for at opnå en samling af løn- og engangsvederlagsrunden:

Bemærkningen til § 8, stk. 2, ændres til følgende ordlyd:

"Bemærkning

Ved ydelse af personlige tillæg lægges vægt på medarbejderens bidrag til at sikre kvaliteten og effektiviteten af KL's opgaveløsning, således at lønnen afspejler den enkeltes individuelle kompetencer samt arbejds- og ansvarsområder.

Referencerammen for ydelse af personlige tillæg til den enkelte medarbejder er KL's mission, Vision og Værdier og KL's strategiske mål. I tilfælde af, at en medarbejder har stor rejseaktivitet, kan der tages hensyn hertil ved fastsættelsen/forhøjelse af det personlige tillæg."

Følgende bemærkning til § 9, stk. 2, udgår:

"Bemærkning

[O.15]Parterne er enige om, at personlige tillæg i de enkelte overenskomstår, bortset fra 2015 forhandles i april måned. Tillæg, der forhandles i det enkelte overenskomstår, er til ikrafttræden samme år som forhandlingen finder sted, typisk den 1. april. Den konkrete ikrafttrædelsesdato aftales ved forhandlingen. [O.15]"

§ 9, stk. 3, ændres til følgende ordlyd:

"Stk. 3

Forhandling af personlige tillæg finder sted én gang årligt i 4. kvartal. Personlige tillæg har virkning fra 1. januar i det følgende år.

Herudover kan såvel ledelsen som tillidsrepræsentanten begære en forhandling om ydelse af personlige tillæg fx i forbindelse med ansættelser. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 8 dage efter begæringen, medmindre andet aftales.

Overgangsbestemmelse

Fra 2019 gennemføres tillægs- og engangsvederlagsrunden samlet i 4. kvartal. Det er ikke hensigten, at KL skal opnå en lønmæssig besparelse som følge af sammenlægningen af lønrunderne. Som overgangsordning er det aftalt, at tillæg aftalt ved den årlige forhandling i 4. kvartal i 2019 træder i kraft pr. 1. april 2019.

3. Barns 2. sygedag

Der indføres barns 2. sygedag med virkning fra 1. december 2018 eller hurtigst muligt derefter, når den tekniske implementering er gennemført.

§ 29, stk. 1, ændres til følgende ordlyd:

"Medarbejderen har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos medarbejderen
- 2) Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet
- 3) Tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet

Bemærkning

I vurderingen af om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær."

4. Implementering af ændringer til Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om, at Aftale om fravær af familiemæssige årsager finder anvendelse med de ændringer, der er aftalt i FF-forliget ved overenskomstforhandlingerne i 2018, herunder frihed til fertilitetsbehandlinger, sorgorlov og omsorgsdage til plejeforældre.

5. Kompetenceudvikling

Bilag 4 om individuel kompetenceudvikling udgår.

Grundlaget for arbejdet med kompetenceudvikling er KL's HR Strategi, som er tiltrådt af Samarbejdsrådet (SR).

Parterne er enige om, at kompetenceudvikling i KL har høj prioritet, hvorfor der løbende fokuseres på at videreudvikle området under inddragelse af tillidsrepræsentanterne i bl.a. Samarbejdsrådet. Ved at arbejde systematisk med kompetenceudvikling sikres det,

at udviklingsforløb og aktiviteter planlægges, gennemføres, at der løbende følges op, samt at mulighederne for kompetenceudvikling synliggøres.

Det er et gensidigt ansvar løbende at kvalificere en positiv dialog mellem kontorchefen og medarbejderen om den faglige og personlige kompetenceudvikling, således at medarbejderne har opdaterede kompetencer til gavn for KL og arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling kan ske på mange måder, herunder ved

- deltagelse i efteruddannelse,
- deltagelse på konferencer, kurser m.v.
- coaching,
- konkret opgavehåndtering,
- nye ansvarsområder,
- kollega- og chefsparing,
- deltagelse i netværk,
- praktikophold i KL eller en kommune

6. Seniorområdet

Seniorer har en stor værdi for KL, idet de typisk besidder en stor viden om kommunerne og KL og har opbygget gode netværk til gavn for KL's interessevaretagelse. KL har en ambition om at fastholde dygtige seniorer og fokuserer derfor på at motivere og udvikle seniorerne i arbejdet.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der er iværksat i forlængelse af de kommunale O.18-forhandlinger, og anbefalingerne fra regeringens nedsatte tænketank på området med henblik på at vurdere, hvordan KL fremover skal arbejde med fastholdelsen af seniorer.

7. Spisepause

Medarbejderne i KL har betalt spisepause af mindre end en halv times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed.

Det er vigtigt for KL, at medarbejderne er motiverede og engagerede, og derfor er der ikke intentioner om at ændre dette.

8. Sundhed og fysisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at KL har fokus på at give medarbejderne gode muligheder for at prioritere et godt fysisk arbejdsmiljø og egen sundhed, og derfor retænkes KL's massageordning for at tilbyde en mere helhedsorienteret rådgivning og behandling i forhold til bl.a. fysio- og ergoterapi i KL-huset. Herved sikres en høj kvalitet i forhold til rådgivning og aktiviteter af forebyggende og behandlende karakter på en lettilgængelig måde.

9. Implementering af Ferieaftalen

Parterne er enige om, at den kommunale ferieaftale fra overenskomstforhandlingerne i 2018 implementeres i KL efter parternes drøftelse i overenskomstperioden.

10. Provenu – ATP-lønsum

ATP-provenuet er i overenskomstforhandlingerne opgjort til 21.141 kr. ATP-Provenuet indgår i lønsumsberegningen og finansierer således delvist de aftalte lønforbedringer.

11. Forbehold for godkendelse i de respektive kompetente organer

Parterne er enige om, at alle ændringer kræver endelig godkendelse i de respektive kompetente organer.

Der tilbagestår herefter ikke yderligere krav.

Dato: 23/11/18

Underskrifter

For KL

Allelep. SnV
dina Borge

For DJØF/DM/IDA

Berk Hammer
Jørn Borge