



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djoef.dk

Teknisk gennemgang

OK18

Kommuner



Tænk længere

Kommuner

Indhold

Indledning	6
Rammen	6
Generelle lønstigninger	7
Reguleringsordning	7
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	8
Retten til betalt spisepause er sikret	9
Forhøjelse af basislønnen på trin 1 og 2	9
Fastfrysning af rådighedstillægget	9
Højere pensionsbidrag	10
Mulighed for individuel lønforhandling	10
Plustid	10
Projekter	11
MED-aftalen	12
Forhøjelse af AKUT	12
Partsrådgivning	12
Seniorprojekt	12
Tjenestefrihed af familiemæssige årsager	13
Omsorgsdage til plejeforældre	13
Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling	13
Sorgorlov	13
Revision af ferieaftalen	13

Indledning

Den 28. april 2018 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL og den 4. maj mellem Akademikerne og KL, som omfatter djøerne på det kommunale område.

Forligene er indgået efter forhandlinger i Forligsinstitutionen. Det er aftalt, at stillingtagen til resultatet skal ske på sædvanlig vis og i overensstemmelse med den enkelte organisations vedtægter og ikke efter forligsmandslovens regler.

Overenskomsten er 3-årig og gælder for perioden 1. april 2018–31. marts 2021.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2017), medmindre andet fremgår.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på 3395 9700 hver dag kl. 9–16 eller på djoef@djoef.dk

Rammen

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 8,1 % over den 3-årige periode.

Rammen er sammensat således:

Generelle lønstigninger	6,10 %
Pulje til organisationsforhandlinger	0,35 %
Puljer og andre formål	0,33%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,72 %
Forventet reststigning	0,60 %
I alt	8,10 %

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,10 % i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,72 %. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 6,82 % over de næste tre år.

Pulje til organisationsforhandlinger og puljer og andre formål er anvendt ved forhandlingerne til andre formål end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v.

Generelle lønstigninger

Der er aftalt generelle lønstigninger i perioden på følgende tidspunkter:

> 1. april 2018	1,10 %
> 1. oktober 2018	1,30 %
> 1. oktober 2019	1,00 %
> 1. januar 2020	1,60 %
> 1. april 2020	0,40 %
> 1. oktober 2020	0,70 %
I alt	6,10 %

Ved en generel lønstigning er det alle dine løndelev, der stiger. Det vil sige, at basisløn, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Med hensyn til rådighedstillægget se nedenfor. Økonomi- og Indenrigsministeriet forventer, at priserne i hele perioden stiger med 4,9 %. Da de generelle lønstigninger ligger over dette niveau, forventes en stigning i din realløn.

Reguleringsordning

Der er aftalt at vende tilbage til den reguleringsordning, som var gældende før OK15. Det er en ordning, der sikrer en vis parallelitet mellem

lønudviklingen i kommunerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i kommunerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i kommunerne eller på det private område.

Det betyder samtidig, at privatlønsværnnet er afskaffet, og at reguleringsordningen ikke er suspenderet i overenskomstperioden, som var tilfældet ved OK15.

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. oktober 2018, 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020.

Reguleringsordningen forventes at udmønte 0,02% pr. 1. oktober 2018, 0,34% pr. 1. oktober 2019, 0,36% pr. 1. oktober 2020.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2018	1,10%		1,10%
1. oktober 2018	1,30%	0,02% *	1,32%
1. oktober 2019	1,00%	0,34% *	1,34%
1. januar 2020	1,60%		1,60%
1. april 2020	0,40%		0,40%
1. oktober 2020	0,70%	0,36% *	1,06%
I alt	6,10%	0,72%	6,82%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 16–17.

Retten til betalt spisepause er sikret

Det skrives ind i overenskomsten, at ”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.”

Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen. Parterne er også enige om, at den ikke bortfalder, selvom arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen. Der er enighed om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægningen.

Forhøjelse af basislønnen på trin 1 og 2

For at understøtte fremtidens arbejdsmarked og beskæftigelsen af bachelorer bliver

- > basisløntrin 1 forhøjet årligt med 5.926 kr., og
- > basisløntrin 2 forhøjet årligt med 11.583 kr.

Forhøjelsen sker med virkning fra 1. april 2019.

Fastfrysning af rådighedstillægget

Rådighedstillægget fastfryses i overenskomstperioden 2018-2021. Med undtagelse af lønreguleringen pr. 1. april 2018 reguleres rådighedstillægget ikke i overenskomstperioden som alle andre lønde. Det fastfryses på det niveau, det har efter lønreguleringen pr. 1. april 2018. Efter overenskomstperioden reguleres tillægget igen, medmindre andet aftales.

I overenskomstperioden vil rådighedstillægget udgøre:

Anciennitet	Rådighedstillæg – årligt beløb
1. år	35.812 kr.
2.-3. år	41.123 kr.
4.-5. år	47.114 kr.
6.-7. år	53.786 kr.
8. og flg. år	67.403 kr.

Højere pensionsbidrag

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2019 med 0,33% fra 18,30% til 18,63%. Forhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så forhøjelsen i stedet kan udbetales som løn. Med virkning fra 1. april 2019 kan du få op til 2,23% af pensionsbidraget udbetalt som løn, hvis du ønsker det.

Mulighed for individuel lønforhandling

Den hidtidige forsøgsordning om mulighed for lokalt at aftale individuelle lønforhandlinger gøres permanent. Det er fortsat et krav, at der lokalt er indgået en aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om individuel lønforhandling på arbejdspladsen.

Plustid

Den hidtidige forsøgsordning om, at der mellem den ansatte og ledelsen kan indgås aftale om plustid – det vil sige en individuel ugentlig arbejdstid op til 42 timer ugentligt – gøres permanent.

Projekter

Parterne er enige om at iværksætte en række projekter i overenskomstperioden:

> Projekt om lønstruktur og arbejdstidsregler for akademisk personale

Parterne vil evaluere lønstrukturen og anvendelsen af rådighedstillæg i overenskomstperioden. I analysen kan indgå anvendelsen af rådighedsforpligtelsen og en sammenligning af lønniveauer for akademiske medarbejdere i kommunerne med andre grupper, såvel offentlige som private. Formålet er at opnå en fælles målsætning for revision af lønstruktur og rådighedstillæg for akademisk personale frem mod 2021.

> Mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger (sammen med staten)

For at igangsætte et mobilitetsfremmende initiativ, der også indebærer udvikling af nyuddannedes og erfarne ansattes kompetencer og videndeling på tværs af ansættelsesområder, har parterne aftalt, at de i overenskomstperioden skal arbejde sammen om udvikling af regionale rotationsstillinger.

Rotationsstillingerne skal give mulighed for praksisnær udvikling af kompetencer på tværs af kommuner og staten. Stillingerne skal oprettes som tre-årige tidsbegrænsede rotationsstillinger, skal bestå af tre sammenhængende rotationsstillinger á 1-års varighed og på tre forskellige arbejdspladser i samme regionale nærområde.

Parterne vil i et projekt konkretisere og kvalificere udformningen af rotationsordningen med henblik på at oprette de første rotationsstillinger i 2019.

> Projekt om beskæftigelsesfremme for dimittender i kommuner

Projektet er en fortsættelse af tidligere OK15-projekt om at nedbringe

dimittendledigheden, og med henblik på at synliggøre kommunerne som første trin i karrieren.

> Talent- og karriereudviklingsprogram for seniorer

Projektet skal markedsføre det projekt, som blev aftalt ved OK15 om fremme af seniorernes talent- og karriereudvikling.

MED-aftalen

Forhøjelse af AKUT

Det er aftalt, at bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter (det såkaldte AKUT-bidrag) pr. ATP-pligtig arbejdstime bliver forhøjet pr. 1. april 2018 fra 37,8 øre til 38,7 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Derudover forhøjer parterne AKUT-midlerne til lokale formål pr. 1. april 2018 fra 1,06 øre til 1,09 øre, pr. april 2019 til 1,13 øre og pr. 1. april 2020 til 1,15 øre.

Partsrådgivning

Parterne er enige om i det første år af overenskomstperioden at fortsætte drøftelserne om udvikling af den fælles partsrådgivning med henblik på styrket vejledning mv. I perioden afsættes de nødvendige midler til udvikling og iværksættelse af den fælles partsrådgivning.

Seniorprojekt

Det er en fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv for de ansatte. Derfor er parterne enige om, at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af såvel eksisterende seniorpolitiske tiltag som erfaringer fra andre sektorer, sammenlignelige lande mv.

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er nu ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faren/medmoren. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, får hver af forældrene således ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Revision af ferieaftalen

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed bliver ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidigshedsferie. Det betyder, at ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyan-satte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskuds-ferie).

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.- 5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedring af basisløn for ansatte i kommuner. OK18

Basistrin	1.10.17-niv	April 2018. Generel regu- lering (1,10%) 1.4.18-niv.	Okt. 2018. Ge- nerel regule- ring (1,30%) ¹ 1.10.18-niv.	April 2019. Forhøjelse af pens.pct. med 0,33 pct. ² 1.10.18-niv.
Trin 4	316.761	320.246	324.364	325.409
Trin 5	337.366	341.077	345.462	346.576
Trin 6	354.411	358.310	362.917	364.087
Trin 8	387.171	391.430	396.463	397.741
Special- konsulenter	486.082	491.429	497.748	499.352
Chef- konsulenter	522.447	528.194	534.986	536.710

Oktober 2019. Generel regulering (1,00%) ¹ 1.10.19-niv.	Jan. 2020. Ge- nerel regule- ring (1,60%) 1.1.20-niv.	April 2020. Generel regu- lering (0,40%) 1.4.20-niv.	Okt. 2020. Ge- nerel regule- ring (0,70%) ¹ 1.10.20-niv.	Samlet stig- ning i basisløn i ok-perioden
328.576	333.645	334.912	337.129	20.368
349.949	355.347	356.697	359.058	21.693
367.631	373.302	374.719	377.200	22.789
401.613	407.807	409.356	412.066	24.895
504.213	511.990	513.934	517.337	31.255
541.934	550.293	552.383	556.040	33.593

1) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

2) Pensionsforhøjelsen fra 18,30% til 18,63% kan veksles fra pension til løn og er derfor medregnet her.

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer. Ekskl. evt. udmøntning fra reg.ordning i 2019-2021

