



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

Teknisk gennemgang

OK18

Staten



Tænk længere

Staten

Indhold

Indledning	6	Vilkår ved geografiske	
Rammen	6	flytninger	14
Generelle lønstigninger	7	Fælles vejledning	14
Reguleringsordning	7	Forbedring af regler om	
Overblik over de forventede		flyttegodtgørelse	14
generelle lønstigninger		Ændringer i TR-aftalen	14
i perioden	8	Ret til frihed ved afsked	15
Retten til betalt spisepause		Plustid	15
er sikret	9	Øvrige emner	15
Forhøjelse af basislønnen		Psykisk arbejdsmiljø	15
på trin 1 og 2	9	Samarbejdsområdet	15
Forhøjelse af ATP-satsen	9	Overenskomstens	
Konsulenter	9	dækningsområde udvides	15
Seniorkonsulenter	10	Timelønnet undervisning	16
Chefkonsulenter med		Drøftelse af grænsedragninger	
personaleledelse	10	i perioden	16
Tillæg og indplacering	10	Jubilæumsgratiale	16
Kompetenceudvikling	11	Undervisningsområdet	16
Omlægning af kompetence-		Udenlandsk akkrediterede	
indsatsen til én fond	11	uddannelser	16
Rotationsstillinger	12	Universitets- og	
Frihed til nyuddannede	12	Forskningsområdet	17
Ny ferieaftale	13	Ph.d.-stipendiater	17
Tjenestefrihed af familie-		Harmonisering af	
mæssige årsager	13	barselsrettigheder	17
Forenkling af reglerne		Eksterne lektorer	17
ved konstitution	13		

Indledning

Den 28. april 2018 er der indgået overenskomstforlig for djøferne i staten.

Forliget 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. december 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	5,60%
Puljer og andre formål	0,53%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,47%
Forventet reststigning	1,50%
I alt	8,10%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 5,60% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende

tidspunkt ser ud til at være 0,47%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning med 6,07% over de næste tre år.

Puljer og andre formål er ved forhandlingerne anvendt 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	0,80%
> 1. oktober 2018	0,50%
> 1. april 2019	1,30%
> 1. oktober 2019	0,86%
> 1. april 2020	1,46%
> 1. februar 2021	0,68%
I alt	5,60%

Ved en generel lønstigning er det alle dine løndelev, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, undervisningstillæg, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. 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 staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og den private sektor har

været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i staten eller på det private område.

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

Reguleringsordningen udmønter pr. 1. april 2018, 1. april 2019, 1. april 2020 og 1. februar 2021.

Reguleringsordningen udmønter 0,33% pr. 1. april 2018, og der forventes en udmøntning 0,02% pr. 1. april 2019, 0,02% pr. 1. april 2020 og 0,10% pr. 1. februar 2021.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2018	0,80%	0,33%	1,13%
1. oktober 2018	0,50%		0,50%
1. april 2019	1,30%	0,02% *	1,32%
1. oktober 2019	0,86%		0,86%
1. april 2020	1,46%	0,02% *	1,48%
1. februar 2021	0,68%	0,10% *	0,78%
I alt	5,60%	0,47%	6,07%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 18–19.

Retten til betalt spisepause er sikret

Det skrives ind i overenskomsten, at ”pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.”

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 forhøjes årligt med 16.501 kr., og
- > basisløntrin 2 forhøjet årligt med fra 22.086 kr.

Forhøjelsen sker med virkning fra 1. oktober 2018.

Forhøjelse af ATP-satsen

Din ATP vil pr. 1. april 2020 blive forhøjet fra sats F på 251,60 kr. pr. måned til sats A på 284 kr. pr. måned. Det svarer til en årlig stigning på i alt 388,80 kr. Dermed vil din ATP-indbetaling være på niveau med det private område.

Konsulenter

For at synliggøre eksisterende karriereveje i staten og skabe klarhed i stillingstyperne er det aftalt, at der indføres en ny stillingskategori for

chefkonsulenter med personaleledelse, og at nuværende chefkonsulenter uden personaleledelse fremover benævnes seniorkonsulenter.

Det er aftalt, at anvendelsen af den nye stillingskategori skal evalueres i overenskomstperioden.

Ændringerne træder i kraft pr. 1. oktober 2018.

Seniorkonsulenter

For nuværende chefkonsulenter, der ikke har direkte personaleledelse i stillingen, er der med ændringen alene tale om en ny titel. Din løn vil være uændret. Det er forventningen, at den aftalte titel som seniorkonsulent ved redigeringen af overenskomsten vil blive ændret til chefkonsulent.

Chefkonsulenter med personaleledelse

For chefkonsulenter med personaleledelse vil der blive oprettet en ny stillingskategori med følgende vilkår:

- > Grundløn på 515.000 kr. (31. marts 2012) – eller 544.717 kr. årligt i aktuelt niveau
- > Mulighed for at chefkonsulenten og ledelsen kan aftale, at arbejdsgivers opsigelsesvarsel forlænges, dog maksimalt 3 måneder
- > Ved uansøgt afsked, der ikke skyldes chefkonsulentens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på 2 måneders løn efter 1 års ansættelse. Godtgørelsen forhøjes med yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års ansættelse i stillingen, dog maksimalt 6 måneder

Nuværende chefkonsulenter med direkte personaleansvar overgår umiddelbart til den nye stillingskategori med den nye grundløn. Ved overgangen til den nye grundløn vil der ske modregning i eventuelle eksisterende tillæg. Chefkonsulenten kan indgå aftale om individuelle tillæg, ligesom der kan aftales forlængelse af arbejdsgivers opsigelsesvarsel, jf. ovenfor.

Tillæg og indplacering

Det er aftalt, at indplaceringen af special- og seniorkonsulent og den nye stillingskategori chefkonsulent kan besluttes lokalt af ledelsen. Det kræver således ikke længere en aftale mellem den lokale ledelse og Djøf/

tillidsrepræsentanten. Fremover vil special- og seniorkonsulentstillinger være uden personaleledelse.

Indplacering i løninterval for special- og seniorkonsulenter samt aftale om individuelle tillæg for alle typer af konsulenter indgås direkte mellem konsulenten og ledelsen uden godkendelse fra Djøf/tillidsrepræsentanten.

Kompetenceudvikling

Med et arbejdsmarked i hastig forandring er kompetenceudvikling af statens ansatte vigtig for at sikre opgavevaretagelsen på arbejdspladserne, de ansattes faglige udvikling og employability. De ansatte skal have de bedst mulige forudsætninger og rigtige kompetencer for at lykkes og trives i deres arbejde, og borgerne skal have de bedst mulige velfærdsløsninger. Derfor er parterne enige om at fortsætte samarbejdet om kompetenceudvikling af statens ansatte.

Omlægning af kompetenceindsatsen til én fond

FUSA (Fonden til udvikling af statslige arbejdspladser) og den nuværende kompetencefond nedlægges. I stedet vil parterne fokusere midlerne i én fond med fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling til gavn for både arbejdspladsens opgaveløsning og de ansattes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet.

Der er afsat 172 mio. kr. i overenskomstperioden til den nye karriere- og kompetencefond. Midlerne vil blive fordelt forholdsmæssigt, således at der er særlige midler til akademikerområdet.

Du kan søge midler fra fonden til individuel kompetenceudvikling. Det er et krav, at ledelsen medfinansierer kompetenceudviklingen.

Parterne udarbejder inden udgangen af 2018 en aftale, der uddyber Kompetencefondens virke.

Midlerne i kompetencefonden er et supplement til de økonomiske midler, der allerede anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling,

Rotationsstillinger

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 staten og også på tværs af de offentlige sektorer. 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.

Frihed til nyuddannede

For at lette overgangen fra endt studie til arbejdsmarkedet er det aftalt, at nyuddannede, der ansættes på starttrinnet på overenskomstens basislønforløb, i det første ansættelsesår har ret til 5 fridage med løn. Det er et krav, at den ansatte ikke får penge fra feriekonto fra en tidligere fuldtidsansættelse.

Placeringen af fridagene aftales mellem den ansatte og ledelsen. Fridagene bortfalder, hvis de ikke afholdes i det første ansættelsesår. Fridagene kan således ikke overføres eller udbetales.

Bestemmelsen gælder ikke ved ansættelser efter den nye ferielov er trådt i kraft den 1. september 2020. Der vil blive aftalt en overgangsordning.

Ny ferieaftale

Det er aftalt at indgå en ny ferieaftale med de ferieregler, der følger af den nye ferielov, der træder i kraft pr. 1. september 2020. Indtil 1. september 2020 gælder den nuværende ferieaftale.

Der er enighed om, at reglerne om de særlige feriedage videreføres efter de nuværende regler.

Der udarbejdes i fællesskab en vejledning om den nye ferieaftale. Det tilstræbes, at vejledningen er færdig ultimo 2018.

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Der er i dag ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med den ansattes hospitalsindlæggelse sammen med et hjemmeværende barn under 14 år. Retten udvides nu til også at gælde, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

Der er desuden som noget nyt aftalt, at der er ret til fravær til en ansat, der efter § 118 i lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet, fordi vedkommende har en betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse. Der er tale om ret til fravær uden løn, og fraværperioden medregnes ikke i lønancienniteten.

Ændringerne har virkning fra 1. oktober 2018.

Forenkling af reglerne ved konstitution

Aftalen om betaling m.v. under funktion i højere stilling (konstitution) ændres. Karensperioden forlænges til 30 dage, før der er ret til funktions-

vederlag. Hidtil har karenperioden været 15 dage, dog 22 dage ved konstitution under feriefravær. Til gengæld bevares funktionsvederlaget uden fradrag under sygdomsforløb i indtil 28 dage og under afvikling af ferie og særlige feriedage. Ændringen vil have virkning fra 1. august 2018.

Vilkår ved geografiske flytninger

Fælles vejledning

Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning om mulige tiltag for berørte ansatte i forbindelse med geografisk flytning af en statslige arbejdsplads i overenskomstperioden.

Forbedring af regler om flyttegodtgørelse

Reglerne om flyttegodtgørelse forbedres, så der med virkning fra 1. oktober 2018 kun er én sats for supplerende flyttegodtgørelse, nemlig den der i dag gælder for gifte. Satsen for enlige udgår. For enlige vil der være tale om:

- > En stigning af satsen på 14.730 kr. – fra 21.010 kr. til 35.740 kr. – ved uansøgt forflyttelse, og
- > En stigning på 10.440 kr. – fra 8.130 kr. til 18.570 kr. – ved ansøgt forflyttelse i forbindelse med forfremmelse

Ændringer i TR-aftalen

Ved geografisk flytning af en arbejdsplads, hvor dele af arbejdspladsen flytter før øvrige dele, kan der midlertidigt vælges en tillidsrepræsentant på begge arbejdssteder. Hvervet som midlertidig tillidsrepræsentant bortfalder, når hele arbejdspladsen er endelig flyttet.

På nyetablerede arbejdspladser og på arbejdspladser, der flytter geografisk, og hvor ingen ansatte opfylder kravet om mindst 9 måneders ansættelse for at kunne vælges som tillidsrepræsentant, kan en ansat med kortere anciennitet vælges som tillidsrepræsentant. Den pågældende vil dog først være omfattet af den særlige beskyttelse ved afsked efter 3 måneders ansættelse.

Ret til frihed ved afsked

Hvis en ansat afskediges på grund af arbejdspladsens forhold, det vil sige fx ved nedskæringer eller omstruktureringer, er det aftalt, at der gives fri med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen. Timerne placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ledelsen.

Plustid

Kravet om, at der skal indgås en iværksættelse mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, inden der kan indgås individuelle aftaler om plustid, fjernes. Der kan nu uden videre indgås aftale om plustid mellem den ansatte og ledelsen. Der er ikke sket ændringer i de øvrige bestemmelser om plustid, fx at det fortsat er frivilligt, og at der maksimalt kan aftales en arbejdstid på op til 42 timer pr. uge.

Øvrige emner

Psykisk arbejdsmiljø

Parterne vil i fællesskab udvikle og tilbyde en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Samarbejdsområdet

Det centrale samarbejdsudvalg mellem Moderniseringsstyrelsen og CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) skal have en styrket strategisk rolle. Det skal sikre relevant og aktuel information og vejledning til samarbejdsudvalgene.

Samarbejdssekretariatet, der er et rådgivningsorgan for de statslige samarbejdsudvalg, videreføres uændret.

Overenskomstens dækningsområde udvides

Tekniske og administrative ansatte på selvejende institutioner under Undervisningsministeriets og Uddannelses- og Forskningsministeriets områder omfattes af overenskomsten, hvis de er ansat i stillinger, der for-

udsætter akademisk uddannelse eller korrespondentuddannelse, og som ikke er egentlige chefstillinger.

Timelønnet undervisning

Der er enighed om at optage forhandlinger om at overenskomstdække det område, der i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning. Der er enighed om, at overenskomstdækningen skal være udgiftsneutral. Det betyder, at der ikke kan forventes forbedringer af vilkårene ved en overenskomstdækning af arbejdet.

Drøftelse af grænsedragninger i perioden

Der er enighed om, at grænsedragningen mellem akademikerorganisationerne i overenskomstens uddannelsesbilag (bilag A) skal være enkel og håndterbar i praksis. Parterne vil i overenskomstperioden drøfte, om der kan ske forenkling af bilaget.

Jubilæumsgratiale

I perioden skal parterne se på, om reglerne for opgørelse af jubilæumsanciennitet kan forenkles. Det er forudsat, at det ikke må medføre besparelser i de samlede udbetalinger af jubilæumsgratiale ved 25, 40 og 50 års ansættelse i staten.

Undervisningsområdet

Udenlandsk akkrediterede uddannelser

I overenskomstperioden undersøger parterne i fællesskab – og med inddragelse af de relevante fagministerier – omfanget og karakteren af udenlandsk akkrediterede uddannelser, der udbydes på institutioner, der er omfattet af akademikeroverenskomsten.

Der er enighed om, at undervisere på udenlandsk akkrediterede uddannelser for så vidt angår stillingsstruktur og arbejdstidsregler indtil videre følger de vilkår, der gælder for underviserne på de pågældende institutioner.

Universitets- og Forskningsområdet

Ph.d.-stipendiater

Pensionsindbetalingen for ph.d.-stipendiater forhøjes. Hidtil er der kun indbetalt pensionsbidrag af 85% af basislønnen. Forbedringen til fuld pensionsdækning af basislønnen sker med virkning fra den 1. oktober 2018. Pensionsbidraget vil fx på trin 4 stige med 645 kr. pr. måned.

Ph.d.-stipendiater omfattes også af reglerne i overenskomstens §24 om flyttegodtgørelse med virkning fra 1. oktober 2018.

Harmonisering af barselsrettigheder

Der sker en harmonisering af reglerne om ret til forlængelse af midlertidige stillinger ved barsel, der omfatter alle tidsbegrænset ansatte på stillingsstrukturerne ved bl.a. sektorforskningsinstitutionerne.

Der bliver herefter ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov ret til forlængelse af ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde. Rettighederne bliver herefter som for postdocs ved universiteterne.

Forbedringen har virkning fra den 1. oktober 2018.

Eksterne lektorer

Aftalen om eksterne lektorer ændres, så der ikke længere er krav om, at der som minimum skal ydes betaling for 100 arbejdstimer pr. undervisningsår til en ekstern lektor.

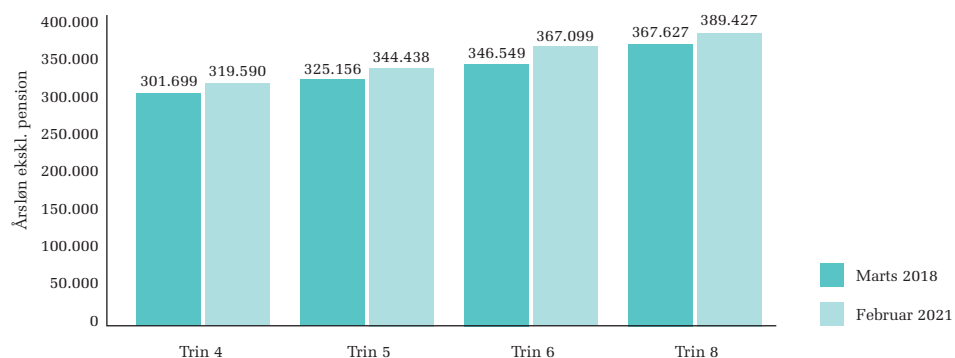
Forbedring af basisløn for ansatte i staten. OK18

Basistrin	1.12.17-niv	April 2018. Generel regulering (1,13%) ¹ 1.4.18-niv.	Okt. 2018. Generel regulering (0,50%) ¹ 1.10.18-niv.	April 2019. Generel regulering (1,30%) ² 1.4.19-niv.
Trin 4	301.699	305.108	306.617	310.539
Trin 5	325.156	328.830	330.456	334.683
Trin 6	346.549	350.465	352.198	356.703
Trin 8	367.627	371.781	373.619	378.398
Specialkonsulenter (interval)	476928-499692	482317-505338	484702-507837	490902-514333
Seniorkonsulenter (interval)	513351-540669	519152-546779	521718-549482	528392-556511

1) Inkl. udmøntning fra reguleringsordningen på 0,33%

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

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



Okt.2019. Generel regulering (0,86%) 1.10.19-niv.	April 2020. Generel regulering (1,46%) ² 1.4.20-niv.	Feb. 2021. Generel regulering (0,68%) ² 1.2.21-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
313.134	317.538	319.590	17.891
337.479	342.227	344.438	19.282
359.683	364.743	367.099	20.550
381.560	386.927	389.427	21.800
495003-518630	501967-525925	505210-529323	28282-29631
532807-561161	540302-569054	543793-572731	30442-32062

Samlet forbedring af basislønsintervallerne for special-og seniorkonsulenter i staten. Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordning i 2019-2021

