

Overenskomst 2018

- kort fortalt



Region Midtjylland

Koncern HR Stab

12. juni 2018

Indholdsfortegnelse

1. Forord
2. Generelle lønforhold
 1. Reguleringsordningen
 2. Aftaler om gennemsnitsløngaranti
 3. Organisationsmidler
 4. Omlægning af grundbeløbsniveau
 5. Pulje til særlige formål
 6. Midler til særligt prioriterede grupper
3. Lokal løndannelse
4. Øvrige forhold
 1. AKUT-bidrag
 2. Rammeaftale om åremålsansættelse
 3. Digitalisering
5. Familie og børn
 1. Omsorgsdage til plejeforældre
 2. Ret til fravær ved fertilitetsbehandling
 3. Sorgorlov
 4. Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn
6. Ferieaftalen
7. Spisepauser
8. Uddannelse – fra faglært til ufaglært
9. Diverse puljer
10. Organisationsforhandlingerne
 1. Foreningen af Speciallæger (FAS)
 2. Yngre Læger
 3. Sygeplejersker i basisstillinger
 4. Jordemødre
 5. Bioanalytikere
 6. Fysio-/ergoterapeuter
 7. Sundhedskartellets ledere
 8. Lægeseekretærer
 9. Administrations- og it-personale
 10. Socialpædagogisk personale
 11. Social- og sundhedsassistenter
 12. Erhvervsuddannede serviceassistenter
11. Links til forhandlingsprotokoller

1. Forord

Den 28. april 2018 blev der indgået et generelt forlig mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet vedrørende en ny 3-årig overenskomstperiode gældende fra 1. april 2018 til 31. marts 2021.

Efterfølgende er der indgået overenskomster med de forhandlingsberettigede organisationer for de enkelte faggrupper.

I nærværende pjece er beskrevet de væsentligste ændringer og nyskabelser i det generelle forlig, samt for udvalgte overenskomstområder.

Ændringerne i de enkelte overenskomster fremgår i øvrigt af forhandlingsprotokollaterne, som kan læses i deres helhed på Koncern HR' s hjemmeside.

Uddybende spørgsmål i relation til enkelte overenskomster eller forhandlingsresultater i det hele taget, kan rejses over for respektive HR-afdeling/lønkontor.

2. Generelle lønforhold

Der er aftalt generelle lønstigninger i hele overenskomstperioden på 6,1 %, hvortil kommer en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,71 %, svarende til en samlet lønstigning for alle medarbejdere på 6,81 %.

Herudover er der afsat 0,35 % pr. 1. april 2019 til forhandlingerne med organisationerne til forbedring af de enkelte overenskomster.

Det samlede overenskomstresultat fremgår af tabellen nedenfor:

Stigning i pct.	2018		2019		2020			I alt
	Apr.	Okt.	Apr.	Okt.	Jan.	Apr.	Okt.	
Generelle lønstigninger	1,10	1,20	0	1,00	1,70	0,40	0,70	6,10
Organisationsmidler			0,35					0,35
Andre forbedringer			0,34					0,34
Reguleringsordningen (skøn*)		-0,08		0,42			0,37	0,71
I alt	1,10	1,12	0,69	1,42	1,70	0,40	1,07	7,50
Skønnet reststigning	0,20		0,20		0,20			0,60
Samlet ramme for OK-18	2,42		2,31		3,37			8,10

*) Pr. 1.10.2018 udgør den faktiske udmøntning fra reguleringsordningen - 0,27 %, som fremgår den aftalte generelle lønstigning på 1,20 %.

a. Reguleringsordningen

Reguleringsordningen fortsætter og udmønter som hidtil 80 % af forskellen mellem den regionale lønudvikling og en højere lønudvikling i den private sektor (positiv udmøntning).

Privatlønsværnet, som blev indført ved OK-15, afskaffes. Det betyder, at en eventuel negativ lønudvikling i den private sektor ikke indebærer en reduktion i de aftalte, generelle lønstigninger.

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

b. Aftaler om gennemsnitsløngaranti

Der indgås uændrede aftaler om gennemsnitsløngaranti.

Gennemsnitsløngarantien sikrer hver garantilønsgruppe en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. Hvis den faktiske gennemsnitsløn for grupper er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning op til løngarantien, dvs. til den løn, som gruppen er sikret som minimum. Der lægges dermed en bund for, hvor lav en lønudvikling en gruppe kan have på landsplan.

Den realiserede gennemsnitsløngaranti for yngre læger udgør 0,01 % af den regionale lønsum og frigøres pr. 1. april 2019 samtidig med midlerne til organisationsforhandlingerne.

c. Organisationsmidler

Der er afsat 0,35 % af lønsummen til forhandling på de enkelte overenskomstområder.

d. Omlægning af grundbeløbsniveau

Alle tillæg, der hidtil har været aftalt i 31.3.2000-niveau og for Sundhedskartellets vedkommende i 1.1.2006-niveau, omlægges til nyt grundbeløb i 31.3.2018-niveau med virkning fra 1. oktober 2018.

e. Pulje til særlige formål

Der er afsat 0,30 % af lønsummen til særlige formål. Midlerne udmøntes i forbindelse med forhandlingen af de enkelte overenskomster og har virkning fra 1. april 2019 og anvendes til:

- Pension af særydelser til medarbejdere inden for Sundhedskartellet, FOA, 3F, SL og HK.
- Særlig honorering af visse sygeplejersker, jordemødre, SOSU-assistenters og SOSU-elever.
- Kompetencefond HK.
- Andre formål til YL og FAS.

f. Midler til særligt prioriterede grupper

- Generel forhøjelse for de lavere lønnede fra 1. april 2019, nemlig
 - Trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med kr. 535 årligt (31.3.2000-niveau).
 - Trin 1-2 i Sundhedskartellets lønskala forhøjes med kr. 591 årligt (1.1.2006-niveau).

forhøjelsen svarer til ca. 60 kr. pr. måned i nutidskroner.

- Der er afsat 17,50 mio. kr. pr. 1. april 2019 til særligt prioriterede grupper. Midlerne forhandles sammen med de enkelte overenskomster. Følgende organisationer får del i disse midler:
 - HK (Administrations- og it-personale).
 - FOA (Serviceassistenter og -elever, husassistenter, social og sundhedspersonale m.fl.).
 - 3F (Serviceassistenter, rengøringsassistenter m.fl.).
 - Teknisk Landsforbund (Audiologiassistenter og -elever).
 - Socialpædagogernes Landsforbund (Pædagoger m.fl.).
 - Sundhedskartellet (Ikke-ledende syge- og sundhedspersonale).
 - Dansk Socialrådgiverforening (Socialrådgivere).

3. Lokal løndannelse

Den lokale løndannelse videreføres også i den kommende overenskomstperiode.

I lighed med de seneste 3 overenskomstperioder blev der ikke ved de centrale overenskomstforhandlinger afsat midler til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Dette indebærer, at de økonomiske midler til at finansiere den lokale løndannelse i perioden 2018 til 2021 fortsat vil skulle findes på driftsbudgetterne, uden at der er afsat særskilte midler til formålet.

4. Øvrige forhold

a. AKUT-bidraget

AKUT-bidraget reguleres pr. 1.4.2018, 1.4.2019 og 1.4.2020.

b. Rammeaftale om åremålsansættelse

Fratrædelsesbeløbet ved åremålets udløb ændres således, at ansatte optjener ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Der er aftalt ændrede regler for udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, så udbetaling ikke finder sted ved genansættelse på åremål i samme stilling.

c. Digitalisering

Udbygningen af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglige organisationer fortsætter. Bl.a. skal oplysningerne til TR sikres i lyset af persondataforordningen.

Der igangsættes konkrete initiativer/projekter, bl.a. en løsning til sikker identifikation af medarbejderne uden udveksling af cpr-numre (Unikt-ID pilotprojekt), løsninger som omfatter arbejdsgange ved lokallønsforhandlinger m.v.

5. Familie og børn

a. Omsorgsdage til plejeforældre

Plejeforældre får ret til omsorgsdage fra 1. april 2019 på lige fod med biologiske forældre m.fl.

b. Ret til fravær ved fertilitetsbehandling

Retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandlinger for barnløshed udvides fra 1. april 2019 til at gælde alle, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold.

c. Sorgorlov

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med løn i 14 uger. Ændringen har virkning fra 1. april 2019.

d. Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Plejeforældre, der tager et spædbarn i pleje, får ret til orlov uden løn fra 1. april 2019.

6. Ferieaftalen

Den nugældende ferieaftale fornyes og gælder frem til 31. august 2020.

Som konsekvens af en ny ferielov indgås der en ny ferieaftale, der er gældende fra 1. sep-

tember 2020.

Principperne i den nye ferieaftale gør op med det hidtidige princip om, at ferie først afholdes året efter, at det er optjent.

Det nye ferieår, hvor ferie optjenes, kommer til at gå fra 1. september til 31. august.

Der indføres et grundlæggende princip om samtidighedsferie, hvilket betyder, at ferie kan afholdes i samme ferieår, som det er optjent samt de efterfølgende 4 måneder, dvs. fra 1. september til 31. december.

Der er tale om et kompliceret regelsæt, der tillige indeholder overgangsordninger, og særbestemmelser vedrørende 6. ferieuge m.v.

Overenskomstparterne udarbejder en fælles vejledning, der vil give konkrete eksempler på ferieafholdelse og anvendelse af de nye bestemmelser, og som skal være færdig senest 1. december 2018.

7. Spisepauser

Akademikerne, herunder overlæger og underordnede læger, får en formaliseret ret til betalt spisepause af mindre en 1/2 times varighed, og hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.

Der er dog ingen realitetsændringer i forhold til tidligere, hvor retten til spisepausen blot hvilede på en kutyme.

For øvrige personalegrupper er der ikke aftalt ændringer i forhold til de hidtidige overenskomster.

8. Uddannelse - fra ufaglært til faglært

Projektet "ufaglært til faglært", som blev aftalt ved OK-15, videreføres.

Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede/kortidsuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem RLTN og de faglige organisationer, statslige puljer etc.

9. Diverse puljer

Der er afsat puljer til diverse aktiviteter, projekter m.v. i overenskomstperioden. Det gælder f.eks.

- Diverse udviklingsmæssige aktiviteter.
- Indsats i f.t. arbejdsmiljø.
- Projekt vedr. rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.
- Projekt om seniorpolitik og seniorpolitiske tiltag.

10. Organisationsforhandlinger

Forhandlingerne med de faglige organisationer om fornyelse af de respektive overenskomster er gennemført.

Til formålet var der, som omtalt ovenfor under pkt. 2, afsat 0,35 % af lønsummen til anvendelse pr. 1. april 2019. Midlerne er typisk anvendt til:

- Forhøjelse af pensionsbidragene
- Forhøjelse af bestående tillæg

- Ydelse af nye tillæg
- Ændring af grundlønsindplaceringen

Der er ikke ved OK-18 gennemført væsentlige ændringer/nyskabelser i de gældende overenskomster eller dertil knyttede arbejdstidsaftaler.

Ændringerne i de enkelte overenskomster kan ses i deres helhed i forhandlingsprotokollaterne, som er lagt ind på Koncern HR' s hjemmeside, jfr. linket sidst i pjecen.

Nedenfor er de væsentligste ændringer i udvalgte overenskomsters omtalt. De overenskomstområder, der ikke er nævnt, kan findes på HR-portalen på regionens hjemmeside.

Alle tillæg er angivet i årligt grundbeløb (31.3.2000-/1.1.2006-niveau). Grundbeløbene ændres pr. 1. oktober 2018 til nyt niveau, nemlig niveau-31.3.2018.

Medmindre andet fremgår, gælder ændringerne fra 1. april 2019.

1. Foreningen af Speciallæger (FAS)

a. Pension

- Pensionsprocenten for overlæger forhøjes fra 18,55 % til 18,88%.
- Pensionsprocenten for lægelige chefer forhøjes fra 20,0% til 20,33%.

b. Spisepause

Retten til betalt spisepause af mindre end 1/2 times varighed indskrives i overenskomsten. Den ansatte står til rådighed i spisepausen og kan ikke forlade arbejdspladsen.

2. Yngre Læger

a. Pension

- For afdelingslæger forhøjes pensionsprocenten fra 18,2% til 18,56%.
- For øvrige læger forhøjes pensionsprocenten fra 16,49% til 16,85%.

b. Spisepause

Retten til betalt spisepause af mindre end 1/2 times varighed indskrives i overenskomsten. Det forudsættes, at de ansatte står til rådighed i spisepausen.

3. Sygeplejersker i basisstillinger

a. Tillægget for sammenlagt 10 års beskæftigelse

Forhøjes fra 11.900 kr. til 13.400.

b. Tillægget til ansatte med specialuddannelse.

Forhøjes fra 17.550 til 19.050.

c. Nyt funktionstillæg på 7.000 til sygeplejersker der er ansat ved fælles akut modtagelser/akutmodtagelser/akutafdelinger (tidligere skadestu-

er), samt på sengeafdelinger/-afsnit inden for følgende medicinske specialer:

- Blandet medicin og kirurgi
- Intern medicin
- Geriatri
- Hepatologi
- Hæmatologi
- Infektionsmedicin
- Kardiologi
- Medicinsk allergologi
- Medicinsk endokrinologi
- Medicinsk gastroenterologi
- Medicinsk lungesygdomme
- Nefrologi
- Reumatologi
- Pallativ medicin
- Neurologi

- d. Pension
Pensionsprocenten forhøjes fra 13,51% til 13,55%.

4. Jordemødre

- a. Tillægget for sammenlagt 8 års beskæftigelse
Forhøjes fra 11.900 kr. til 13.400.
- b. Tillægget for 8 års beskæftigelse forhøjes for jordemødre i lønforløbet trin 5-6 efter 12 års beskæftigelse til 17.300 fra 1. april 2018. Tillægget forhøjes yderligere til 18.840 fra 1. april 2019 som følge af den generelle forhøjelse under pkt. a.
- c. Tillægget til ansatte med specialuddannelse.
Forhøjes fra 17.550 til 19.050.
- d. Pension
Pensionsprocenten forhøjes fra 13,82% til 13,91%.

5. Bioanalytikere

- a. Tillægget for sammenlagt 10 års beskæftigelse
Forhøjes fra 11.900 kr. til 13.400.
- b. Tillægget til ansatte med specialuddannelse.
Forhøjes fra 17.550 til 19.050.
- c. Pension
Pensionsprocenten forhøjes fra 13,59% til 13,62%.

6. Fysio-/ergoterapeuter

- a. Tillægget for sammenlagt 10 års beskæftigelse
Forhøjes fra 11.900 kr. til 13.400 kr. (1.1.2006-niveau).

- b. Tillægget til ansatte med specialuddannelse.
Forhøjes fra 17.550 til 19.050.
- c. Tillægget for 6-10 års erfaring
Forhøjes fra 1.180 kr. til 1.850.
- d. Ved arbejde som kliniske undervisere
Som noget nyt ydes et tillæg på 5.500.
- e. Pension
Pensionsprocenten forhøjes fra 16,65% til 16,76%.

7. Sundhedskartellet – ledere

- a. Grundlønsindplaceringen for bioanalytikere, ergoterapeuter og fysioterapeuter ændres fra mindst L3 til mindst L5. Ændringen sker uden adgang til modregning.
- b. Pension
Pensionsprocenten ændres for
 - Sygeplejersker med 1 % til 16,04%
 - Radiografer med 1,55% til 16,59%.
 - Farmakonomer med 1,41% til 18,0%
 - Jordemødre med 0,43% til 17,02%.

8. Lægeseekretærer

- a. Grundlønsændringer
 - Tillægget til grundløn 19 + 1.600 til og med grundløn 30 + 2.000 forhøjes med kr. 1.000.
- b. Ikke-uddannede lægesekretærer på grundløn 12 + 1.600 ydes 7 løntrin i kvalifikationsløn efter 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget (mod nu 6 løntrin).
- c. Pension
 - Pensionsbidraget forhøjes med 0,66% for grundløn 36 + 2.200 til og med grundløn 43 + 3.300.
 - Pension af særydelser forhøjes fra 4% til 13,46%

9. Administrations- og IT-personale

- a. Grundlønsændringer
 - Tillægget til grundløn 19 + 1.600 til og med grundløn 31 + 850 forhøjes med kr. 1.000, dog undtaget assistenter på grundløn 21 + 1.600.
 - For assistenter hæves grundlønnen fra trin 21 + 1.600 til trin 22.
- b. Kontorassistenter, telefonister ved sygehuse m.fl. på grundløn 12 + 1.600 ydes 7 løntrin i kvalifikationsløn efter 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget (mod nu 6 løntrin).

c. Pension

- Pensionsbidraget forhøjes med 0,66% for grundløn 32 til og med grundløn 47 + 7.400.
- Pension af særydelser for telefonister ved sygehuse forhøjes fra 4% til 13,46%.

10. Socialpædagogisk personale

a. Grundlønsændringer

- For overenskomstansatte socialpædagoger (assistenter m.fl.) hæves grundlønstillægget fra 1.500 til 2.800.
- For tjenestemandansatte socialpædagoger (assistenter m.fl.) hæves grundlønstillægget fra 2.000 til 3.300.

b. Pension

- Pensionsprocenten for ansatte i basisgruppen hæves fra 14,0% til 14,1%.
- Pensionsprocenten for mellemledere og konsulenter hæves fra 14,8% til 15,22%.
- Pension af særydelser hæves fra 3,0% til 6,42%.

11. Social- og sundhedsassistenter

a. Grundlønsændringer

- For social- og sundhedsassistenter m.fl. forhøjes grundlønstillægget med 1.185.
- For social- og sundhedsassistenter med 10 års beskæftigelse hæves grundlønnen fra løntrin 27 + 1.990 til løntrin 29 + 498. Samtidig bortfalder tillægget for 10 års beskæftigelse på 3.574.
- Nyt funktionstillæg på 2,118 i årligt grundbeløb til social- og sundhedsassistenter, der er ansat på sengeafdelinger/-afsnit inden for en række medicinske specialer (se pkt. c under sygeplejersker), samt ved psykiatriske afdelinger.

b. Pension

- Pension af særydelser hæves til 12,6%.

12. Erhvervsuddannede serviceassistenter

a. Grundlønsændringer

- For erhvervsuddannede serviceassistenter hæves grundlønnen fra trin 18 + 845 til trin 18 + 1.733.
- Indplaceringen af erhvervsuddannede serviceassistenter efter 6 års beskæftigelse forhøjes fra trin 23 + 2.350 til trin 23 + 3.648.

b. Pension

- Pension af særydelser forhøjes fra 6,0% til 12,6%.

11. Links

På Koncern HR' s hjemmeside findes forhandlingsprotokollerne for såvel det generelle forlig med Forhandlingsfællesskabet som protokollerne for de enkelte organisationsforhandlinger:

Generelt forlig:

<http://www.rm.dk/siteassets/om-os/organisation/koncern-hr/6.-overenskomster/overenskomst-2018/forlig/generelt-forlig/ok18-aftale-med-forhandlingsfaellesskabet.pdf>

Organisationsforhandlingerne:

<http://www.rm.dk/om-os/organisation/koncern-hr/overenskomster/overenskomst-2018/>