

Forhandlingsresultat på det regionale område

Fakta	IDA/DDL
Årsværk	720

Hovedelementerne i forligene på det regionale område, som IDA og DDL er omfattet af:

Rammen	1.04.18	1.10.18	1.04.19	1.10.19	1.01.20	1.04.20	1.10.20	I alt
Generelle aftalte lønstigninger	1,10 %	1,20 %		1,00 %	1,70 %	0,40 %	0,70 %	6,10 %
Reguleringsordning (skøn)		-0,08 %		0,42 %			0,37 %	0,71 %
Organisationsmidler			0,35 %					0,35 %
Gennemsnitsløngaranti			0,01 %					0,01 %
Særlige formål			0,30 %					0,30 %
Prioriterede grupper			0,02 %					0,02 %
Barsel mv.			0,01 %					0,01 %
Forbedringer 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 %
I alt inkl. reststigning	2,42 %		2,31 %		3,37 %			8,10 %

Generelle lønstigninger

- Generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen er i 2018: 2,22 %, 2019: 1,42 % og i 2020: 3,17 %

Grundlønshøjelser

- Grundløntrin 1 forhøjes med 4.400 kr. til 204.626 kr.
Grundløntrin 2 forhøjes med 8.600 kr. til 213.492 kr.
Bachelorlønnen bliver dermed forhøjet til et ensartet niveau i stat, regioner og kommuner.

Reststigningen

- Udgør 0,2 % i hhv. 2018, 2019 og 2020. Reststigningen er en forventning til den gennemsnitlige lokale udmøntning af lokale tillæg og ændringer i personalesammensætningen.

Reguleringsordning uden privatlønsværn

- Der er aftalt en videreførelse af reguleringsordningen for de regionalt ansatte uden privatlønsværn.
- De regionalt ansatte sikres dermed en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, hvor der genindføres en symmetrisk udmøntning, som perioden før 2015.
- Har den regionale lønudvikling ligget under henholdsvis over den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen fremover 80 % af forskellen.

Organisationspulje

- Der afsættes pr. 1. april 2019 organisationsmidler til alle organisationer svarende til 0,35 % af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

Spisepausen

- Overenskomstmæssig sikring af ret til betalt spisepause, indføres med følgende formulering:
 - o *"Der er ret til betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen."*
- Der er enighed om, at bestemmelsen om ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.
- Der er endvidere enighed om, at der med bestemmelsen ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.
- Parterne er ligeledes enige om, at bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.
- Retten til betalt spisepause bortfalder ikke ved, at arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

Ny ferieaftale

- Der er enighed om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, der træder i kraft den 1. september 2020, og den er dermed tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft samme dato.
- Indføring af samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Nyansatte får dermed mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.
- Indføring af en ny mulighed for at aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie).
- 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt.

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager

- Omsorgsdage til plejeforældre – retten udvides til også at omfatte plejeforældre, hvor barnet har adresse.
- Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling – retten til fravær med løn udvides for ansatte der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er en forudsætning at den ansatte undersøges og behandles, men det er ikke afgørende hvem af parterne der er årsag til barnløsheden.
- 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.

Indsats om psykisk arbejdsmiljø

- Der er enighed parterne imellem om at videreføre og styrke den fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø.
- Dette sikres gennem etablering af et arbejdsmiljøforum, gennemføre et forskningsbaseret fundament for arbejdsmiljøindsatsen, samt videreføre muligheden for at regionerne kan rekvirere ekspertrådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes.
- Der anvendes 22 mio. kr. til formålet.

Åremålsansættelse

- For åremålsansættelser ændres fratrædelsesbeløbet ved åremålets udløb således, at åremålsansatte optjener ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 månedsløn for hver fulde års åremålsansættelse.
- Der kan ikke udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling.
- Ændringerne træder i kraft for nye åremålsansættelser, hvor tiltrædelse sker den 1. april 2019 eller senere.

Seniorprojekt

- Parterne har som en fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv hos medarbejderne.
- Der er derfor enighed om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag mv.

Øvrigt

- Der er enighed parterne imellem at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglige organisationer.
- Pr. 1. oktober 2018 foretages alle pensionsindbetalinger til DIP. Fsva. nuværende ISP medlemmer overfører DIP deres pensioner til ISP.