

Supplerende notat til fakta-ark om OK18 resultatet på det kommunale område

Tillidsvalgte (TR)

Der igangsættes et Unikt-ID-pilotprojekt, der skal sikre, at der kan se udveksling af oplysninger med entydig identifikation, uden at der sker udveksling af CPR-numre. Datatilsynet vil blive inddraget om nødvendigt. Der vil også blive drøftet den nye persondataforordning og dens betydning for udveksling af oplysninger mellem TR og arbejdsgiver, i forhold til de aftaler og bestemmelser i overenskomsten der indebærer delt data.

Formålet er at drøfte, hvordan TR stadig kan behandle data, der er relevant og nødvendig for varetagelsen af TR-hvervet.

Pensionsbidrag

Fra den 1. oktober 2018 indbetales pensionsbidrag til Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse (DIP).

Forskellen er, at pensionsbidraget forhen fulgte bilag 5 i overenskomsten (af 1. april 2015), hvoraf det fremgik, at pension blev udbetalt til enten Danske civil- og akademiingeniørers pensionskasse (DIP) eller Pensionskassen for teknikum og diplomingeniører (ISP).

Det betyder, at medarbejdere der bliver ansat fra d. 1. oktober 2018, vil få deres pension indbetalt til DIP. For medarbejdere der var ansat før d. 30. september 2018, vil DIP fremover videreformidle pensionsbidraget til den pensionsordning de havde inden d. 30. september 2018, ved enten DIP eller ISP.

I øvrigt kan IDA med et varsel på 6 måneder beslutte, at alle medarbejdere fremover skal indbetale deres pensionsbidrag til en ny pensionsordning ved DIP. Denne ordning skal naturligvis stadig overholde den til enhver tid gældende pensionspolitik på det kommunale område.

Spisepausen

I overenskomsten indføres følgende bestemmelse i ny § 16, stk. 2:

"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 enig om, at bestemmelsen om ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Bestemmelsen er ikke tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning, og har ikke betydning for praktisering af eksisterende arbejdstidsregler.

Derudover betyder denne bestemmelse ikke nogen ændring i hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning, eller praktisering af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke ved at arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

Forskellen er, at spisepausen er blevet en overenskomstsikret ret.

Det betyder, at den ansatte vil være sikret en daglig betalt spisepause.

Rådighedstillæg

Rådighedstillægget i § 7 fastfryses i overenskomstperioden 2018-2021. Med undtagelse af lønreguleringen pr. 1. april 2018. Rådighedstillægget fastfryses dermed på niveauet for 1. april 2018.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Retten til omsorgsdage udvides til at omfatte plejeforældre. Barnet skal have adresse hos plejeforældrene. Konkret formuleres § 28, stk. 2, til også at omfatte plejeforældre.

Ændringen sker d. 1. april 2019.

Forskellen er, at der hidtil ikke har været en ret til omsorgsdage for plejeforældre i overenskomsten.

Retten til fravær med løn ved fertilitetsbehandling, udvides til at omfatte alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold.

Ændringen sker d. 1. april 2019.

Forskellen er, at der bliver indsat følgende bemærkning til § 4: "Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er 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."

Det betyder, at alle ansatte, der opfylder ovenstående krav, har ret til løn ved fertilitetsbehandling. Det er således ikke et krav, at det er den pågældende medarbejder der er årsagen til barnløsheden.

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faderen, og ved adoption at omfatte begge adoptanter.

Forskellen er, at det i dag kun er moderen, der har ret til sorgorlov.

Det betyder, at begge forældre og begge adoptanter, fremover har ret til sorgorlov med sædvanlig løn indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Ferie

Parterne er enige om at indgå aftale om en ny ferieaftale, der skal træde i kraft d. 1. september 2020. Den nye ferieaftale bliver dermed tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på samme dato.

Det betyder, at der indføres samtidighedsferie, hvor der optjenes og afholdes ferie på samme tid i stedet for forskudt. Det betyder også, at nyansatte (særligt nyuddannede) har mulighed for at afholde ferie med løn, allerede i det første ansættelsesår.

Der bliver også indført forskudsferie, som betyder, at der er mulighed for, at medarbejderen kan afholde ferie inden den er optjent og efter aftale med arbejdsgiveren.

Samtidighedsferien kommer udelukkende til at omhandle de 25 feriedage, som er reguleret i ferieloven, og kommer derfor ikke til at gælde for 6. ferieuge. 6. ferieuge optjenes og afholdes stadig forskudt, og rettigheder med hensyn til 6. ferieuge vil derfor blive videreført og reguleret i en separat aftale gældende fra d. 1. september 2020. Den vil også indeholde regulering af særlig feriegodtgørelse mv. der ligger uden for ferieloven.

Øvrige ændringer

Forsøgsændringerne i § 9, stk. 3 om muligheden for at lokalt at aftale andre lønforhandlingsregler, og § 19, stk. 1, om plustid, gøres begge permanente.