

**Hovedelementer af forhandlingsresultat på det kommunale chefområde**

Fakta	IDA
Årsværk	228

Generelle lønstigninger

	1.04.2021	1.10.2021	1.04.2022	1.10.2022	1.04.2023	1.10.2023	I alt
Generelle aftalte lønstigninger	1,00	1,01		1,90	0,30	0,81	5,02
Udmøntning fra reguleringsordning, skønnet		-0,21		0,30		0,18	0,27
Rekrutteringspulje			0,075				0,075
Lavt- og ligelønspuljer			0,075				0,075
Organisationsforhandlingerne			0,50				0,50
I alt							5,94
I alt i forhandlingsåret	1,80		2,85		1,29		5,94

Generelle lønstigninger

- Der er aftalt generelle lønforbedringer på i alt 5,02 % over de næste tre år.
- Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordning

- Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. oktober 2021, 1. oktober 2022 og 1. oktober 2023.

Rekrutteringspulje

- Kommunerne står over for betydelige rekrutteringsudfordringer op ældre- og sundhedsområdet. Der afsættes en rekrutteringspulje på 0,075 % af lønsummen, der prioriteres til SOSU-området.

Lavt- og ligelønsprojekter

- Der afsættes midler til ligelønsprojekt.

Sorgorlov

- Ret til udvidet sorgorlov med løn i indtil 26 uger, hvis man mister et barn under 18 år.

Senior

- Fornyelse af rammeaftalen om seniorpolitik og i fællesskab udarbejde en vejledning om, hvordan rammeaftalen skal forstås og bruges lokalt. Derudover skal parterne i perioden arbejde med, hvordan man lokalt på arbejdspladserne kan skabe rammerne for et godt og langt seniorarbejdsliv.

Arbejds miljø

- Der udvikles en uddannelse for både ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, så de i fællesskab kan blive klædt på til at håndtere problemstillinger i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø.
- Videreudvikling på den fælles partsindsats SPARK "Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne", som hjælper med at målrette arbejdspladsforløb, når der er behov for ekstern bistand til at løse problemer i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Organisationsmidler anvendt på Cheftatalen

- Udover de generelle lønforbedringer blev der som led i det generelle forlig aftalt at afsætte midler svarende til 0,5 procent af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Organisationsmidlerne anvendes på følgende måde:

Pensionsforbedringer

- Chefer ansat på cheftale eller rammeaftale om kontraktansættelse
 - Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget for chefer med 0,57 % fra 20,17% til 20,74 %.
- Tjenestemandsansatte chefer
 - Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes tillægget på 1,97 % med 0,57 % til 2,54%.
- Kommunaldirektører og direktører i fælleskommunale selskaber
 - Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes det samlede pensionsbidrag med 0,82% fra 20,17 til 20,99%.

Frit valg

- Med virkning fra 1. januar 2022 nedsættes frit-valgs pensionsprocenten fra 15,8% til 15,0%.

Projekt om distanceledelse for direktører og chefer i kommunerne

- Overenskomstparterne har aftalt at søge midler til et projekt, som i overenskomstperioden skal opsamle erfaringer om muligheder og begrænsninger, når man som kommunalt ansat direktør eller chef leder på distancen.