



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

Teknisk gennemgang

OK18

Staten Kommuner Regioner



Tænk længere

Det er din og
min hverdag, der
er til forhandling

Indhold

Staten	6
Kommuner	20
Regioner	36

Staten

Indhold

Indledning	8	Vilkår ved geografiske	
Rammen	8	flytninger	16
Generelle lønstigninger	9	Fælles vejledning	16
Reguleringsordning	9	Forbedring af regler om	
Overblik over de forventede		flyttegodtgørelse	16
generelle lønstigninger		Ændringer i TR-aftalen	16
i perioden	10	Ret til frihed ved afsked	17
Retten til betalt spisepause		Plustid	17
er sikret	11	Øvrige emner	17
Forhøjelse af basislønnen		Psykisk arbejdsmiljø	17
på trin 1 og 2	11	Samarbejdsområdet	17
Forhøjelse af ATP-satsen	11	Overenskomstens	
Konsulenter	11	dækningsområde udvides	17
Seniorkonsulenter	12	Timelønnet undervisning	18
Chefkonsulenter med		Drøftelse af grænsedragninger	
personaleledelse	12	i perioden	18
Tillæg og indplacering	12	Jubilæumsgratiale	18
Kompetenceudvikling	13	Undervisningsområdet	18
Omlægning af kompetence-		Udenlandsk akkrediterede	
indsatsen til én fond	13	uddannelser	18
Rotationsstillinger	14	Universitets- og	
Frihed til nyuddannede	14	Forskningsområdet	19
Ny ferieaftale	15	Ph.d.-stipendiater	19
Tjenestefrihed af familie-		Harmonisering af	
mæssige årsager	15	barselsrettigheder	19
Forenkling af reglerne		Eksterne lektorer	19
ved konstitution	15		

Indledning

Den 28. april 2018 er der indgået overenskomstforlig for djøerne 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 20–21.

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 ansættelsessår 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 ansættelsessår. 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.

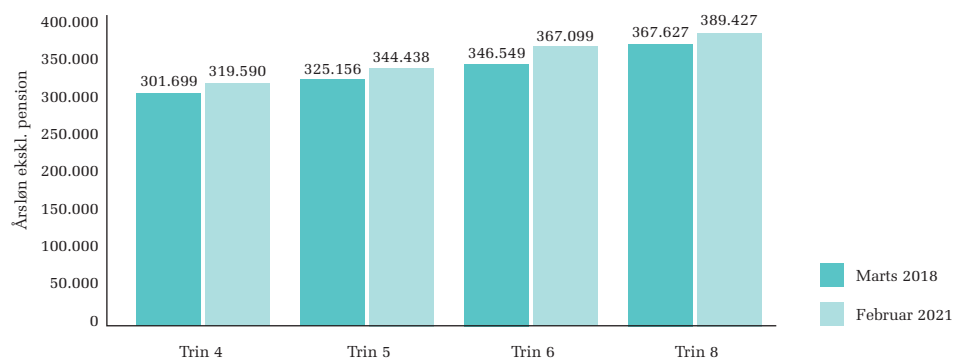
Forbedring af basisløn for ansatte i staten. OK18

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%

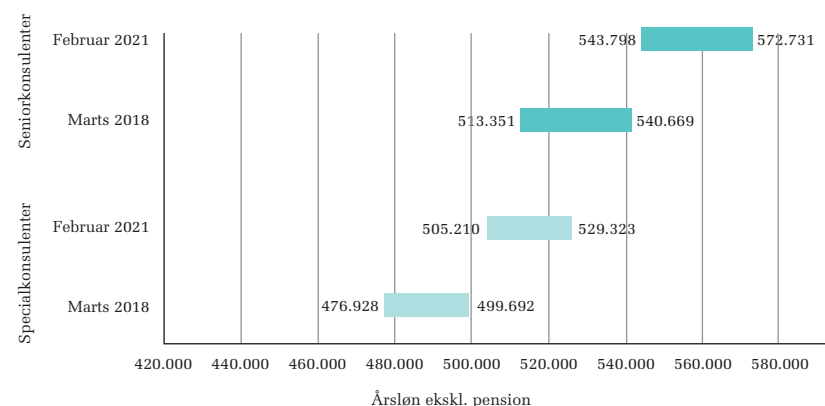
2) Ekskl. evt. udmøntning fra reguleringsordningen, da denne først kan beregnes senere

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



Kommuner

Indhold

Indledning	22
Rammen	22
Generelle lønstigninger	23
Reguleringsordning	23
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	24
Retten til betalt spisepause er sikret	25
Forhøjelse af basislønnen på trin 1 og 2	25
Fastfrysning af rådighedstillægget	25
Højere pensionsbidrag	26
Mulighed for individuel lønforhandling	26
Plustid	26
Projekter	27
MED-aftalen	28
Forhøjelse af AKUT	28
Partsrådgivning	28
Seniorprojekt	28
Tjenestefrihed af familiemæssige årsager	29
Omsorgsdage til plejeforældre	29
Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling	29
Sorgorlov	29
Revision af ferieaftalen	29

Indledning

Den 28. april 2018 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL og den 4. maj mellem Akademikerne og KL, som omfatter djøerne på det kommunale område.

Forligene 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. oktober 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	6,10 %
Pulje til organisationsforhandlinger	0,35 %
Puljer og andre formål	0,33%
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,72 %
Forventet reststigning	0,60 %
I alt	8,10 %

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,10 % i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,72 %. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 6,82 % over de næste tre år.

Pulje til organisationsforhandlinger og puljer og andre formål er anvendt ved forhandlingerne 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	1,10 %
> 1. oktober 2018	1,30 %
> 1. oktober 2019	1,00 %
> 1. januar 2020	1,60 %
> 1. april 2020	0,40 %
> 1. oktober 2020	0,70 %
I alt	6,10 %

Ved en generel lønstigning er det alle dine løndelev, der stiger. Det vil sige, at basisløn, lokalt aftalte tillæg, pension osv. stiger. Med hensyn til rådighedstillægget se nedenfor. 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 kommunerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i kommunerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80 % af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i kommunerne eller på det private område.

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

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

Reguleringsordningen forventes at udmønte 0,02% pr. 1. oktober 2018, 0,34% pr. 1. oktober 2019, 0,36% pr. 1. oktober 2020.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2018	1,10%		1,10%
1. oktober 2018	1,30%	0,02% *	1,32%
1. oktober 2019	1,00%	0,34% *	1,34%
1. januar 2020	1,60%		1,60%
1. april 2020	0,40%		0,40%
1. oktober 2020	0,70%	0,36% *	1,06%
I alt	6,10%	0,72%	6,82%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 34–35.

Retten til betalt spisepause er sikret

Det skrives ind i overenskomsten, at ”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 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 forhøjet årligt med 5.926 kr., og
- > basisløntrin 2 forhøjet årligt med 11.583 kr.

Forhøjelsen sker med virkning fra 1. april 2019.

Fastfrysning af rådighedstillægget

Rådighedstillægget fastfryses i overenskomstperioden 2018-2021. Med undtagelse af lønreguleringen pr. 1. april 2018 reguleres rådighedstillægget ikke i overenskomstperioden som alle andre løndelev. Det fastfryses på det niveau, det har efter lønreguleringen pr. 1. april 2018. Efter overenskomstperioden reguleres tillægget igen, medmindre andet aftales.

I overenskomstperioden vil rådighedstillægget udgøre:

Anciennitet	Rådighedstillæg – årligt beløb
1. år	35.812 kr.
2.-3. år	41.123 kr.
4.-5. år	47.114 kr.
6.-7. år	53.786 kr.
8. og flg. år	67.403 kr.

Højere pensionsbidrag

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2019 med 0,33% fra 18,30% til 18,63%. Forhøjelsen bliver omfattet af muligheden for frit valg, så forhøjelsen i stedet kan udbetales som løn. Med virkning fra 1. april 2019 kan du få op til 2,23% af pensionsbidraget udbetalt som løn, hvis du ønsker det.

Mulighed for individuel lønforhandling

Den hidtidige forsøgsordning om mulighed for lokalt at aftale individuelle lønforhandlinger gøres permanent. Det er fortsat et krav, at der lokalt er indgået en aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om individuel lønforhandling på arbejdspladsen.

Plustid

Den hidtidige forsøgsordning om, at der mellem den ansatte og ledelsen kan indgås aftale om plustid – det vil sige en individuel ugentlig arbejdstid op til 42 timer ugentligt – gøres permanent.

Projekter

Parterne er enige om at iværksætte en række projekter i overenskomstperioden:

> Projekt om lønstruktur og arbejdstidsregler for akademisk personale

Parterne vil evaluere lønstrukturen og anvendelsen af rådighedstillæg i overenskomstperioden. I analysen kan indgå anvendelsen af rådighedsforpligtelsen og en sammenligning af lønniveauer for akademiske medarbejdere i kommunerne med andre grupper, såvel offentlige som private. Formålet er at opnå en fælles målsætning for revision af lønstruktur og rådighedstillæg for akademisk personale frem mod 2021.

> Mobilitet og kompetenceudvikling via rotationsstillinger (sammen med staten)

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 kommuner og staten. 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.

> Projekt om beskæftigelsesfremme for dimittender i kommuner

Projektet er en fortsættelse af tidligere OK15-projekt om at nedbringe

dimittendledigheden, og med henblik på at synliggøre kommunerne som første trin i karrieren.

> Talent- og karriereudviklingsprogram for seniorer

Projektet skal markedsføre det projekt, som blev aftalt ved OK15 om fremme af seniorernes talent- og karriereudvikling.

MED-aftalen

Forhøjelse af AKUT

Det er aftalt, at bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter (det såkaldte AKUT-bidrag) pr. ATP-pligtig arbejdstime bliver forhøjet pr. 1. april 2018 fra 37,8 øre til 38,7 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Derudover forhøjer parterne AKUT-midlerne til lokale formål pr. 1. april 2018 fra 1,06 øre til 1,09 øre, pr. april 2019 til 1,13 øre og pr. 1. april 2020 til 1,15 øre.

Partsrådgivning

Parterne er enige om i det første år af overenskomstperioden at fortsætte drøftelserne om udvikling af den fælles partsrådgivning med henblik på styrket vejledning mv. I perioden afsættes de nødvendige midler til udvikling og iværksættelse af den fælles partsrådgivning.

Seniorprojekt

Det er en fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv for de ansatte. Derfor er parterne enige om, at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af såvel eksisterende seniorpolitiske tiltag som erfaringer fra andre sektorer, sammenlignelige lande mv.

Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er nu 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.

Sorgorlov

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.

Revision af ferieaftalen

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed bliver ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidigshedsferie. Det betyder, at ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyan-satte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskuds-ferie).

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.- 5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedring af basisløn for ansatte i kommuner. OK18

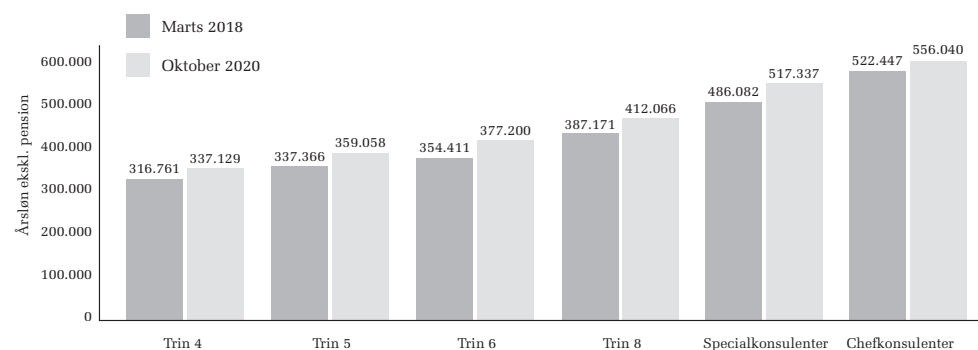
Basistrin	1.10.17-niv	April 2018. Generel regu- lering (1,10%) 1.4.18-niv.	Okt. 2018. Ge- nerel regule- ring (1,30%) ¹ 1.10.18-niv.	April 2019. Forhøjelse af pens.pct. med 0,33 pct. ² 1.10.18-niv.
Trin 4	316.761	320.246	324.364	325.409
Trin 5	337.366	341.077	345.462	346.576
Trin 6	354.411	358.310	362.917	364.087
Trin 8	387.171	391.430	396.463	397.741
Special- konsulenter	486.082	491.429	497.748	499.352
Chef- konsulenter	522.447	528.194	534.986	536.710

Oktober 2019. Generel regulering (1,00%) ¹ 1.10.19-niv.	Jan. 2020. Ge- nerel regule- ring (1,60%) 1.1.20-niv.	April 2020. Generel regu- lering (0,40%) 1.4.20-niv.	Okt. 2020. Ge- nerel regule- ring (0,70%) ¹ 1.10.20-niv.	Samlet stig- ning i basisløn i ok-perioden
328.576	333.645	334.912	337.129	20.368
349.949	355.347	356.697	359.058	21.693
367.631	373.302	374.719	377.200	22.789
401.613	407.807	409.356	412.066	24.895
504.213	511.990	513.934	517.337	31.255
541.934	550.293	552.383	556.040	33.593

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

2) Pensionsforhøjelsen fra 18,30% til 18,63% kan veksles fra pension til løn og er derfor medregnet her.

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



Regioner

Indhold

Indledning	38
Rammen	38
Generelle lønstigninger	39
Reguleringsordning	39
Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden	40
Retten til betalt spisepause er sikret	41
Forhøjelse af basislønnen på trin 1 og 2	41
Rådighedstillægget	41
Frit valg mellem pension og løn	42
Mulighed for individuel lønforhandling	42
Plustid	42
Videreførsel af fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø	42
Seniorpolitisk projekt	43
Ny ferieaftale	43
Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager	43
Omsorgsdage til plejeforældre	43
Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling	44
Sorgorlov	44
Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn	44
Nyt grundbeløb	44
Forhøjelse af AKUT-bidraget	44

Indledning

Den 28. april 2018 er der indgået forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og den 2. maj mellem Akademikerne og RLTN, som omfatter djøferne på det regionale område.

Forligene 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. oktober 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	6,10 %
Pulje til organisationsforhandlinger	0,35 %
Puljer og andre formål	0,34 %
Forventet udmøntning fra reguleringsordningen	0,71 %
Forventet reststigning	0,60 %
I alt	8,10 %

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,10% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,71%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at du vil få en generel lønstigning på 6,81% over de næste tre år.

Pulje til organisationsforhandlinger og puljer og andre formål er anvendt ved forhandlingerne 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	1,10%
> 1. oktober 2018	1,20%
> 1. oktober 2019	1,00%
> 1. januar 2020	1,70%
> 1. april 2020	0,40%
> 1. oktober 2020	0,70%
I alt	6,1%

Ved en generel lønstigning er det alle dine løndele, der stiger. Det vil sige, at basisløn, rådighedstillæg, 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 regionerne og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i regionerne og den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i regionerne 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. oktober 2018, 1. oktober 2019 og 1. oktober 2020.

Reguleringsordningen forventes at udmønte -0,08% pr. 1. oktober 2018, 0,42% pr. 1. oktober 2019, 0,37% pr. 1. oktober 2020.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning	I alt
1. april 2018	1,10%		1,10%
1. oktober 2018	1,20%	-0,08% *	1,12%
1. oktober 2019	1,00%	0,42% *	1,42%
1. januar 2020	1,70%		1,70%
1. april 2020	0,40%		0,40%
1. oktober 2020	0,70%	0,37% *	1,07%
I alt	6,10%	0,71%	6,81%

* Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

Se lønningerne med de aftalte stigninger i perioden i bilag 1 på side 46-47.

Retten til betalt spisepause er sikret

Det skrives ind i overenskomsten, at 'der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som medregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.'

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 5.914 kr., og
- > basisløntrin 2 forhøjet årligt med 11.559 kr.

Forhøjelsen sker med virkning fra 1. april 2019

Rådighedstillægget

I forbindelse med forliget mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionerne blev det aftalt, at rådighedstillægget ikke skulle reguleres med de generelle lønstigninger i overenskomstperioden som en del af betalingen for sikring af den betalte spisepause. Ved de efterfølgende forhandlinger mellem Akademikerne og Regionerne blev parterne alligevel enige om, at den aftalte fastfrysning ophæves.

Så resultatet er blevet, at rådighedstillægget reguleres som alle andre løndelevende med de generelle lønstigninger i perioden.

Frit valg mellem pension og løn

Det bliver præciseret i overenskomstens bestemmelse om mulighed for at vælge, at pensionsbidrag over 16,4% kan udbetales som løn, at det er den ansatte, der skal rette henvendelse til ledelsen, hvis man ønsker at vælge udbetaling som løn. Den ansatte kan vælge, at det er hele eller dele af pensionsbidraget over 16,4%, der skal udbetales som løn. Fritvalgsdelen af pensionsbidraget er aktuelt 2,06%.

Mulighed for individuel lønforhandling

Den hidtidige forsøgsordning om mulighed for lokalt at aftale individuelle lønforhandlinger gøres permanent.

Det er fortsat et krav, at der lokalt er indgået en aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om individuel lønforhandling på arbejdspladsen.

Plustid

Den hidtidige forsøgsordning om, at der mellem den ansatte og ledelsen kan indgås aftale om plustid – det vil sige en individuel ugentlig arbejdstid op til 42 timer ugentligt – gøres permanent.

Videreførsel af fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at videreføre og styrke den fælles indsats om psykisk arbejdsmiljø.

Der etableres et arbejdsmiljøforum, og der gennemføres et forskningsbaseret fundament for arbejdsmiljøindsatsen. Endelig videreføres muligheden for, at regionerne kan rekvirere ekspertrådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsning af kerneopgaven.

Seniorpolitisk projekt

Parterne har som en fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og understøtte et langt og godt arbejdsliv hos de ansatte. Parterne er derfor enige om at afdække seniorpolitiske behov og analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag mv.

Ny ferieaftale

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i regioner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed bliver ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidigshedsferie. Det betyder, at ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyanførte ansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie).

Den nye ferieaftale med samtidigshedsferie gælder 1.- 5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet

tidsbegrænset, er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er nu 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.

Sorgorlov

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.

Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til orlov uden løn i op til 1 år.

Alle forbedringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager har virkning fra 1. april 2019.

Nyt grundbeløb

Det er aftalt at overgå til nyt grundbeløbsniveau. Alle lønninger mv., der er aftalt i det nuværende grundbeløb i niveau 31. marts 2000 omlægges til grundbeløb i niveau 31. marts 2018. Omlægning har virkning fra 1. oktober 2018.

Forhøjelse af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det bety-

der, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2018 fra 37,8 øre til 38,6 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Forbedring af basisløn for ansatte i regioner. OK18

Basistrin	1.10.17-niv	April 2018. Generel regu- lering (1,10%) 1.4.18-niv.	Okt. 2018. Generel regulering (1,20%) ¹ 1.10.18-niv.	Oktober 2019. Generel regulering (1,00%) ¹ 1.10.19-niv.
Trin 4	316.113	319.591	323.384	326.545
Trin 5	336.675	340.379	344.419	347.786
Trin 6	353.686	357.577	361.821	365.358
Trin 8	386.379	390.629	395.266	399.130
Special- konsulenter	485.087	490.423	496.245	501.095
Chef- konsulenter	521.378	527.113	533.370	538.584

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

Jan. 2020. Generel regulering (1,70%) 1.1.20-niv.	April 2020. Generel regulering (0,40%) 1.4.20-niv.	Okt. 2020. Generel regulering (0,70%) ¹ 1.10.20-niv.	Samlet stigning i basisløn i ok-perioden
331.919	333.183	335.396	19.283
353.509	354.856	357.213	20.537
371.371	372.786	375.261	21.575
405.698	407.244	409.948	23.569
509.342	511.282	514.678	29.590
547.447	549.533	553.182	31.804

Samlet stigning i basisløn i overenskomstperioden i form af generelle lønreguleringer. Ekskl. evt. udmøntning fra reg.ordning i oktober 2018, 2019 og 2020

