

Krav fra  
Organisationerne  
OK-24





Forhandlings  
fællesskabet

Danske Regioner  
Att.: Rikke Friis  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Aktivitetsnr.: 23-0236.64.  
HKB/JB  
Direkte tlf.nr.: 3347 0611  
15. december 2023

**Vedr.: Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomst pr. 1. april 2024**

Vedlagt Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomst pr. 1. april 2024 på RLTN's område.

RLTN bedes elektronisk kvittere for modtagelsen.

Med venlig hilsen

Helle Basse  
*Sekretariatschef*



## **Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkra**

### **pr. 1. april 2024 på RLTN's område**

Dansk økonomi er grundlæggende sund, og råderummet er blevet opjusteret flere gange i år. I februar 2023 blev der indgået solide og fremsynede toårige forlig på det private arbejdsmarked med to cifrede økonomiske rammer.

Samtidig går vi ind i OK-24 efter en overenskomstperiode, hvor den høje inflation har medført et betydeligt reallønstab for alle. Sammen med forbedring af reallønnen i den kommende periode sætter det spillepladen for OK-24. Forhandlingsfællesskabet går derfor til OK-24 med krav om en betydelig økonomisk forhandlingsramme. Trepartsforhandlingerne er afsluttet med et historisk lønloft til udvalgte grupper. Nu er der fokus på OK-24, der skal sikre gode resultater og forlig, som alle organisationer kan se sig selv i.

Forhandlingsfællesskabet har fokus på at skabe de bedste muligheder for, at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

OK-24 skal styrke den danske model. Der er mere end nogensinde brug for samarbejde, dialog og forpligtende aftaler - både centralt og lokalt - så vi sammen kan løse de store udfordringer på det regionale arbejdsmarked. Vi vil understøtte, at der er aftalekraft på alle niveauer til at udvikle arbejdspladserne i fællesskab. Derfor stiller vi bl.a. krav, der kan styrke parternes samarbejde på centralt og lokalt plan.

Vi vil skabe øget fleksibilitet og udvikling af nye arbejdsformer. Det er nødvendigt, hvis regionerne også fremover skal fremstå som attraktive arbejdspladser. Det er vigtigt, at vi tager hul på løsninger ved OK-24, som kan give et mere fleksibelt arbejdsliv samtidig med, at der er tilstrækkelig arbejdskraft til at løse de nødvendige opgaver.

Desuden vil vi understøtte og udbygge de mål og initiativer om fuldtid, som følger af trepartsaf-talen. Vi har brug for flere på fuldtid bl.a. for at lette noget af arbejdspresset for medarbejderne. Vi når kun i mål med flere på fuldtid, hvis begge parter er oprigtigt forpligtet på opgaven.

## **1) Løn, økonomi og pension**

**1.1.** Generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer reallønnen for alle ansatte.

**1.2.** Reguleringsordningen videreføres, idet

1.2.1 Midler fra 3-partsaftale om løn og –arbejdsvilkår holdes uden for reguleringsordningen.

1.2.2 Reguleringsordningen baseres på DST's standardberegnete lønindeks.

**1.3.** Der afsættes betydelige midler til organisationsforhandlinger.

**1.4.** Der afsættes midler til et fokuseret projekt for de lavest lønnede.

**1.5.** Provenu fra midler, der hidtil er blevet anvendt til ulempegodtgørelse/særydelser i forhold til store bededag, tilbageføres til anvendelse i organisationsforhandlingen.

**1.6.** Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk.

**1.7.** Ansatte, der får (tjenestemand)s pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, skal omfattes af overenskomsten i dens helhed.

## **2) Det fleksible arbejdsliv**

**2.1.** Der påbegyndes etablering af en ordning med valg mellem løn, pension og frihed, hvor

- Frihed vil kunne anvendes til tilkøb af yderligere seniordage.
- Den ansatte har ret til udbetaling ved afholdelse af den lovbestemte omsorgslov.

**2.2.** Bedre og mere forpligtende rammer for lokale aftaler om arbejdstilrettelæggelse og fleksible arbejdsformer.

**2.3.** Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde moderniseres i aftaleperioden.

## **3) Styrke den danske model centralt og lokalt**

**3.1.** Ret til valg af TR på hver matrikel mv.

**3.2.** TR gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere.

**3.3.** Ret/pligt til indgåelse af TR-vilkårsaftale.

**3.4.** Der aftales initiativer, der styrker den danske model lokalt med fokus på det lokale partsamarbejde.

**3.5.** Etablering af en udviklingsfond som understøtter den danske model på det regionale og kommunale område, jf. 3-partsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

**3.6.** AKUT-bidraget reguleres.

**3.7.** Den særlige samspilsproblematik for elever ansat i en kommune, der er i praktik i en region som følge af praktikpladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent mv., skal løses.

**3.8.** Øget digital udveksling af oplysninger, jf. overenskomster og aftaler.

**3.9.** Det tydeliggøres, at den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan kræve en forhandling om afdækning, forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer. Hvis én af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

**3.10.** Der aftales initiativer, der kan understøtte en velfungerende lokal løndannelse for alle grupper.

#### **4) Udvikling af faglighed og kompetencer**

**4.1.** Etablering af dialogforum mellem parterne om styrket fokus på kompetenceudvikling.

**4.2.** Nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab skal have ret til et introduktionsforløb og en mentorordning.

**4.3.** Initiativer der kan understøtte nok elever og lærlinge på alle områder, herunder øget fokus på erhvervsuddannelserne.

#### **5) Fravær af familiemæssige årsager**

**5.1.** Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven.

**5.2.** Forbedret pensionsdækning til flerbørnsforældre.

**5.3.** Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov.

**5.5.** Mulighed for fleksibelt fravær i forbindelse med barns sygdom.

**5.6.** Anvendelse af provenu som følge af, at ændringerne i barselsloven afføder et mindre træk på pension i den ulønnede del af dagpengeperioden.

## **6) Tryghed i arbejdslivet**

**6.1.** Begrænsning af arbejdsgivers mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

**6.2.** Praktikanter og studerende i lønnet praktik sikres ret til forskudsferie under kollektiv ferielukning.

**6.3.** Tryghedspuljen videreføres.

**6.4.** Bedre værn mod afskedigelse af ansatte, som bliver helt eller delvist arbejdsbetinget syge eller som pådrager sig en arbejdsskade/ulykke eller erhvervssygdom ved udførelsen af deres arbejde.

**6.5.** Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres, så den afspejler den teknologiske udvikling, herunder fx AI.

**6.6.** Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper i hele udbudsprocessen, herunder også ved genudbud.

**6.7.** Såfremt der rejses en sag om brud på reglerne om information og drøftelse i forbindelse med udbudsrunder, har dette opsættende virkning.

## **7) Flere på fuldtid**

**7.1.** Videreførsel og udvikling af fuldtidsindsatsen.

**7.2.** Afskaffelse af brugen af ansættelser på meget få timer.

## **8) Senior**

**8.1.** Der indgås aftale om etablering af en obligatorisk udligningsordning i hver enkelt region med det formål at styrke den lokale seniorindsats.

**8.2.** Ret til nedsat tid med henblik på, at gå på delpension.

**8.3.** Mulighed for at konvertere en del af pensionsbidraget til frihed ved det fyldte 60. år.

**8.4.** Ret til at seniorbonus i henhold til overenskomsterne kan ændres til seniordage.



## **9) Arbejdsmiljø**

**9.1.** Implementering af NFA's anbefalinger vedr. natarbejde.

**9.2** Ekspertrådgivningen ændres til et nyt rådgivningstilbud, herunder etableres der indsatser, så den eksisterende forskning, parterne har lavet, kommer til at virke på arbejdspladserne.

**9.3.** Videreudvikling af de fælles uddannelser i psykisk arbejdsmiljø.

9.3.1. Den fælles uddannelse for ledere og tillidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

9.3.2. Uddannelse af ledelse i psykisk arbejdsmiljø for regionale ledere.

**9.4.** En fælles forpligtende indsats for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler samt krænkende og traumatiske hændelser.

**9.5.** Der indgås partsfælles forpligtende initiativer, der analyserer og drøfter potentialer for udnyttelse og udvidelse af aftalemuligheder på arbejdsmiljøområdet.

## **10) Andet**

**10.1.** Modernisering og forbedring af Aftale om godtgørelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

**10.2.** Styrkelse af medarbejderinddragelse i den grønne omstilling på arbejdspladserne.

**10.3.** Implementering af pension til elever og lærlinge (trepartsaftalen af 28. maj 2020 mv.)

**10.4.** Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn- og pensionsformål. (Uden for aftaleområdet)

**10.5.** Der indgås aftale om at trække bonusmidler ud af den fælleskommunale gruppelevsfor sikring.

## **11) Forbeholdskrav**

**11.1.** Forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de regionale arbejdsgivere.

**11.2.** Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder trepartsaf tale og EU-regulering.

**11.3.** Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.





**Sundhedskartellet**

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K  
Tlf. 46 95 40 60  
shk@sundhedskartellet.dk  
www.sundhedskartellet.dk

Den 14. december 2023  
J.nr.: 23/15737

### **Til Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

Hermed fremsendes Sundhedskartellet's krav til Regionernes Lønnings- og Takstnævn om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2024.

Med venlig hilsen

Dorthe Boe Danbjørg  
Formand for Sundhedskartellet

Louise Kanstrup Petersen  
Forhandlingschef

#### **Medlemsorganisationer**

| Danske Psykomotoriske Terapeuter | Danske Bioanalytikere | Dansk Sygeplejeråd | Danske Tandplejere |  
| Farmakonomforeningen | Radiograf Rådet | Danske Fodterapeuter | Kost & Ernæringsforbundet |

## **Sundhedskartellets krav til OK24**

Dansk økonomi er grundlæggende sund, og alle Sundhedskartellets grupper har en berettiget forventning om at blive anerkendt for det vigtige arbejde, som de alle årets 365 dage løfter til gavn for patienter, borgere og samfundet generelt.

I Sundhedskartellet har vi derfor et stærkt fokus på, at OK24 skal skabe de bedste rammer for, at alle Sundhedskartellets organisationer opnår et resultat, der afspejler gruppernes forskellige vilkår - og også deres ønsker til OK24.

Sundhedskartellets krav skal samtidig også ses i lyset af Trepartsaftalen, hvor nogle dele skal forhandles for særlige grupper og andre for alle grupper, på tværs af Sundhedskartellet.

Sundhedskartellet fremsender på den baggrund følgende krav på det regionale område ifm. OK24:

### **1. Lønforbedringer til Sundhedskartellets ikke-ledende grupper, herunder:**

- Lønforbedringer til nyuddannede og/eller tidligere i lønforløbet
- Lønforbedringer til erfarne
- Forbedringer for elever
- Tillæg for funktioner og kvalifikationer
- Forhøjet særlig feriegodtgørelse for erfarne
- Præcisering af lønindplacering af kostfaglige

### **2. Forbedringer af Aftale om lokal løndannelse, herunder:**

- Bedre rammer for lokal forhandling, fx i forbindelse med årlige lønforhandlinger og i forbindelse med varetagelse af en ny stilling, nyt stillingsindhold, nye funktioner, og i forbindelse med efter- og videreuddannelse.
- Arbejdsgiver skal forpligtes til at anerkende tilbageløbsmidler.

### **3. Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk**

### **4. Forbedringer af pensionen, herunder generelle pensionsforbedringer**

### **5. Fokus på ledernes løn og ansættelsesvilkår, herunder:**

- Forbedringer af løn og ansættelsesvilkår for ledere (ledere af medarbejdere)
- Indgåelse af aftale for chefer på Sundhedskartellets område, evt. med gradvis opbygning af elementer i aftalen.
- Gennemskrivning/opdatering af vejledningerne i overenskomsten på lederområdet (Bilag 3 og 4 på det regionale område og bilag C på det kommunale område).

### **6. Realisering/godtgørelse af mistede særydelser for afskaffelsen af Store Bededag**

## **7. Forbedringer af arbejdstidsreglerne:**

### **Bedre honorering, herunder:**

- Højere honorering af ændringer i vagtplanen, omlægning af tjenesten, tilkald og arbejde på arbejdsfrie dage.
- Forbedring af arbejdstidsaftalens honorering af arbejde aften/nat/weekend.

### **Ret til valg mellem honorering og frihed, herunder:**

- Frit valg ml. normnedskrivning, afspadsring og udbetaling af alle arbejdstidsbestemte ydelser.

### **Medindflydelse, herunder:**

- Medindflydelse på placering af et antal timer/vagter af beskæftigelsesbrøken i normperioden.
- Tjenesteplanen/vagtplanen skal drøftes, varsles og kendes tidligere end i dag.
- Mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelse. Parterne aftaler et projekt om nye og bedre måder at organisere arbejdet på, med henblik på fastholdelse og fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Bedre sikring af de særlige fridage.

## **8. Implementering af NFA's anbefalinger om natarbejde**

### **9. Fokus på selvtilrettelæggere**

- Danske Fodterapeuter og Danske Tandplejere omfattes af ny stillingskategori - "selvtilrettelægger" svarende til §12 C i Sundhedskartellet's overenskomst med KL.

### **10. Fokus på faglighed og karriereveje**

### **11. Bedre vilkår for kandidater, herunder:**

- Det følger af kandidatprotokollatets § 1 (dækningsområdebestemmelsen), at man kun kan omfattes, såfremt stillingen forudsætter akademisk uddannelse. SHK ønsker, at denne betingelse udgår.
- Kandidatprotokollatet tilføjes en bestemmelse om, at der skal ydes tillæg (x kroner) for anvendt diplom- eller specialuddannelse i stillingen.
- Kandidatprotokollatet omfatter tillige SHK-medarbejdere med akademisk videreuddannelse (fx master) svarende til mindst 120 ECTS-point, samt SHK-medarbejdere, som har opnået en ph.d.-grad på baggrund af en anden uddannelse end kandidatuddannelsen.

### **12. Fokus på kombinationsansættelser**

### **13. Drøftelse af vilkår for omklædning**

### **14. Videreførelse af tryghedspuljen**

### **15. Sundhedskartellet fremsætter følgende redaktionelle krav:**

- Korrektion af pensionsbestemmelse vedr. smørrebrødsjomfruer.

## **16. Sundhedskartellet fremsætter følgende forbeholdskrav:**

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af:

- resultater af trepartsforhandlinger, herunder Lønstrukturkomitéens analyser
- krav fremsat af arbejdsgiverne
- krav rejst af andre organisationer
- resultater og ændringer på det øvrige arbejdsmarked samt følger af retsafgørelser, voldgiftsafgørelser, ændringer i lovgivning og uddannelsesstrukturer m.v.

### **Opsigelse af overenskomster og aftaler**

Ved fremsendelse af ovennævnte krav er følgende overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater, bilag, kutymer og sædvaner mm., indgået med RLTN, opsagt til udløb pr. 31. marts 2024:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område af 7. februar 2022.
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område af 7. februar 2022.
- Arbejdstidsaftale af 19. august 2022.
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område af 3. april 2019.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti af 24. oktober 2022.

## Forhandlingsoplæg ved aftale- og overenskomstforhandlingerne 2024 (RLTN)

**Vedlagt** fremsendes Akademikernes oplæg/krav til de kommende forhandlinger på Akademikernes regionale forhandlingsområde.

Akademikerne skal anmode om, at RLTN, hvis dette ikke allerede er sket, tager kontakt til de i forhandlingsoplægget nævnte medlemsorganisationer med henblik på at få aftalt en forhandlingsplan for de kommende forhandlinger.

Akademikerne skal anmode om at modtage kvittering for modtagelsen – til Peder Helms, [phe@ac.dk](mailto:phe@ac.dk) og [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk) - af kravene jf. proces til udveksling af krav elektronisk ved OK24.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen  
Overenskomstchef

T: 22495862  
E: [jdj@ac.dk](mailto:jdj@ac.dk)

Den 13. december 2023  
Sagsnr. S-2023-1143  
Dok.nr. D-2023-52263  
[phe/](mailto:phe/)

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal  
DK - 1358  
København K.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)





### **Sikkerhed om reallønnen i en usikker tid**

- 1 Generelle, procentuelle lønstigninger, der sikrer størst mulig reallønsudvikling
- 2 Reguleringsordning, der sikrer, at de offentlige lønninger reelt stiger i samme takt som de private
- 3 Lokal løndannelse skal fungere efter hensigten
- 4 Forhøjelse af start- og sluttrin
- 5 Sikring af løn og vilkår for erhvervs kandidatstuderende og kandidater som følge af Reform af Universitetsuddannelserne i Danmark (kandidatreform)
- 6 Tillæg til ph.d.-stipendiater i regionerne
- 7 Opgørelse og anvendelse af provenuet fra manglende særydelser/kompensation ved afskaffelse af St. Bededag

Den 4. december 2023  
Sagsnr. S-2023-1107  
Dok.nr.: D-2023-51131  
phe/

### **En attraktiv og fremtidssikret offentlig sektor**

- 8 Etablering af en opsparingskonto
- 9 Sikring af medarbejderinddragelse i grøn omstilling på regionale arbejdspladser
- 10 Parternes roller, ansvar og rettigheder i forbindelse med anvendelse af kunstig intelligens (AI) på arbejdspladserne
- 11 Bedre vilkår og rammer for tillidsrepræsentanters arbejde
- 12 Udvidelse og tydeliggørelse af ledelsens forpligtelse til information og drøftelse i MED
- 13 Forbedring af jobtrygheden for borgerrådgivere samt medarbejdere med ansvar for GDPR og whistleblower-ordninger
- 14 AKUT-bidraget reguleres
- 15 Cheftale for ikke-administrative chefer på det regionale område

### **Et bæredygtigt arbejdsliv og et sundt arbejdsmiljø**

- 16 Det fleksible arbejdsliv
- 17 Kompensation og varsling for arbejde udenfor normal dagarbejdstid
- 18 Implementering af tidsregistrering samt opfølgning
- 19 Sikker og sund tilrettelæggelse af natarbejde
- 20 Lederuddannelser i psykisk arbejdsmiljø
- 21 Indsats om diversitet og inklusion af medarbejdere med særlige behov
- 22 Fælles uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for AMR, TR og Leder

- 23 Projekter vedr. psykisk arbejdsmiljø
- 24 Generel forhøjelse af pensionsbidragsprocenten og forøgelse af den andel af pensionsbidraget, der kan udbetales som løn, herunder udvidet valgmulighed for medarbejdere som har nået pensionsudbetalingsalderen
- 25 Aktiv indsats overfor nyuddannede i regioner og yderligere fokus på nyuddannede
- 26 Forbedrede rammer for tidsbegrænsede ansatte
- 27 Revidering af barselsaftaler som opfølgning på ny barselslovgivning
- 28 Øget ret til fleksibilitet ved barns sygdom
- 29 Ret til at overføre omsorgsdage ved tilbagevenden fra barsel/forældreorlov til året efter
- 30 Et forbedret seniorarbejdsmarked

### **Kompetenceudvikling gennem hele karrieren**

- 31 Forbedrede og mere forpligtende bestemmelser, der giver ret til individuel kompetenceudvikling
- 32 Videreførelse af kompetencefonde på det regionale område

### **Overenskomstens dækningsområde og varighed**

- 33 Masteruddannelserne omfattes af AC-overenskomsterne
- 34 Ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre omfattes af AC-fællesoverenskomsten
- 35 Overenskomstdækning i regioner af HD'ere
- 36 Overenskomstdækning af pensionister

### **Øvrige krav**

- 37 Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes i fuldt omfang
- 38 Ferieoptjening ved tjenestefrihed uden løn
- 39 Der indgås aftale om anvendelse af bonusmidler i den fælleskommunale- og regionale gruppelivsforsikring
- 40 Forbehold for finansiering af aftalte projekter gennem "Aftale om udviklingsaktiviteter"

### **Forbeholdskrav**

- 41 Forbehold for adgang til at forhandle konsekvenserne af evt. bortfald af rammeaftaler mv.
- 42 Forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor modparten eller andre organisationer og/eller forhandlingsfællesskaber fremsætter krav, herunder på tjenestemandsområdet.
- 43 Forbedringer på overenskomstområdet overføres til tjenestemandsområdet
- 44 Forbedringer opnået på tjenestemandsområdet overføres til overenskomstområdet

- 45 Forbehold for fremsættelse af krav som følge af udfaldet af verserende voldgiftssager/ændringer på det offentlige arbejdsmarked, 3-partsforhandlinger og/eller ændringer i lovgivningen i forhandlingsperioden, herunder ved evt. ændringer i lovgivningen vedrørende pensionsfradrag eller lovgivning om tidsregistrering/arbejdstid
- 46 Forbehold for fremsættelse af krav som følge af implementering af EU-direktiver og EU-rammeaftaler, herunder i forhold til korrekt implementering af Arbejdstidsdirektivet i forhandlingsperioden

## Specielle krav

(forhandles af den organisation kravet vedrører på vegne af Akademikerne)

### Dfys

- S1 Forbedringer til terapeuter med særlige funktioner og kvalifikationer
- S2 Forbedrede lønvilkår for erfarne fysioterapeuter
- S3 Bortfald af bestemmelser der undtager pensionister fra ret til pensionsindbetaling
- S4 At der indarbejdes mulighed for at indgå opt-out på ergoterapeutisk, fysioterapeutisk og jordemoderfagligt overenskomstområde.
- S5 Tilpasning af arbejdstidsaftalen med henblik på forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- S6 Forhøjelse af pensionsprocenten
- S7 Ledernes vilkår tilpasses AC-området vilkår for ledere
- S8 Ret til valgfrihed mellem løn, pension og frihed
- S9 Plads til faglighed
- S10 Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet.
- S11 Forbedrede vilkår for ledere

### DP

- S1 Supervisorstillæg til psykologer, der er uddannet (eller udøver supervision) supervisor (13.441 kr. årligt i 2018-niveau).
- S2 Specialiststillæg til psykologer, der har gennemført specialistuddannelsen (65.189 kr. årligt i 2018-niveau).
- S3 Autorisationstillæg til psykologer, der har opnået autorisation (46.909 kr. årligt i 2018-niveau).
- S4 Hvis der udføres pålagt arbejde med undersøgelse og behandling udenfor normal arbejdstid, skal der indgås en lokal arbejdstidsaftale om honorering mm., evt. en vagtaftale.
- S5 Forhøjelse af PPR-tillægget (fra kr. 23.925 til 28.092 i 2018-niveau).
- S6 Forhøjelse af autorisationstillægget for psykologer, der er beskæftiget inden for skolevæsenet (fra kr. 41.667 til kr. 46.909 i 2018-niveau).

- S7 Forhøjelse af honorar til psykologiske konsulenter (fra 424 kr. i 2000-niveau til 857 kr. i 2018-niveau), jf. Aftale om honorering m.v. af psykologiske konsulenter mellem RLTN og DP, pkt. 1, (35.06.1). side 4 af 6
- S8 Krav på løbende supervision i hele ansættelsesløbet.
- S9 Krav på supervision med henblik på opnåelse af autorisation.

### **Etf**

- S1 Forbedringer til terapeuter med særlige funktioner og kvalifikationer
- S2 Bortfald af bestemmelser der undtager pensionister fra ret til pensionsindbetaling
- S3 At der indarbejdes mulighed for at indgå opt-out på ergoterapeutisk, fysioterapeutisk og jordemoderfagligt overenskomstområde.
- S4 Tilpasning af arbejdstidsaftalen med henblik på forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- S5 Forhøjelse af pensionsprocenten
- S6 Ledernes vilkår tilpasses AC-områdets vilkår for ledere
- S7 Ret til valgfrihed mellem løn, pension og frihed
- S8 Plads til faglighed
- S9 Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet.
- S10 Forbedrede vilkår for ledere
- S11 Forbedrede lønvilkår for erfarne ergoterapeuter

### **FAS**

- S1 Forbedring af vilkår for tjeneste og vagt for overlæger
- S2 Forbedring af vilkår for tjeneste og vagt for lægelige chefer
- S3 Forbedring af vilkår for ledende overlæger, cheflæger og øvrige lægelige chefer
- S4 Højere pensionsprocent for lægelige chefer
- S5 Højere pensionsdækning for overlæger
- S6 Forbedring af seniorrettigheder for overlæger
- S7 Forbedring af seniorrettigheder for lægelige chefer
- S8 Højere pensionsdækning for lægelige chefer

### **JMF**

- S1 Bedre intro-forløb for nyuddannede/nyansatte
- S2 Tidssvarende arbejdstidsregler for ledere, som leder døgnet rundt, ugen rundt, og som arbejder i det kliniske felt.
- S3 Lønforbedringer til udvalgte grupper
- S4 Bortfald af bestemmelser der undtager pensionister fra ret til pensionsindbetaling
- S5 At der indarbejdes mulighed for at indgå opt-out på ergoterapeutisk, fysioterapeutisk og jordemoderfagligt overenskomstområde.
- S6 Tilpasning af arbejdstidsaftalen med henblik på forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv

- S7 Forhøjelse af pensionsprocenten
- S8 Ledernes vilkår tilpasses AC-områdetets vilkår for ledere
- S9 Ret til valgfrihed mellem løn, pension og frihed
- S10 Plads til faglighed
- S11 Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet.
- S12 Forbedrede vilkår for ledere

### KF

- S1 I overenskomstens § 13, stk. 2 skal "grundlønstrin 41" ændres til "indplaceret som specialkonsulent og chefkonsulent", alternativt en samlet løn svarende til løntrin 51.
- S2 Der skal indføres mulighed for at bygningskonstruktører kan blive indplaceret som special- og chefkonsulent i overenskomsten på samme måde og vilkår som efter AC-overenskomsten bilag 3.

### PD

- S1 Forbedring af pensionsbidraget til supplerende pensionsordning i aftalen § 7 i aftalen om sygehusapotekere
- S2 Forbedringer i det pensionsgivende tillæg i § 3 i aftalen om sygehusapotekere
- S3 Udvidelse af farmaceuttillægget/ humanbiologtillægget til at dække samtlige andre uddannelser under Pharmadanmarks forhandlingsret
- S4 Tydeligere karriereveje for akademikere i regionerne

### TF

- S1 Der ønskes flere seniorrettigheder fx ret til betalte seniordage, fx. stigende fra 2-5 dage fra det år, man fylder 60 år
- S2 Fri 24. december og 31. december med løn
- S3 § 2, stk. 4, i overenskomsten for tandlæger mellem RLTN og TF ændres således, at bestemmelsen fremover også omfatter specialtandlæger i ortodonti, dog med undtagelse af stillinger som cheftandlæge
- S4 Højere aflønning for specialtandlæger i ortodonti, skal kunne matche aflønningen i kommunerne
- S5 Forhøjelse af tillægget for ikke at deltage i vagt
- S6 Krav om fuldstændig løn- og pensionsmæssig ligestilling med regionsansatte læger, speciallæger, ledende overlæger og cheflæger
- S7 højere aflønning af specialtandlæger i ortodonti og tand-, mund- og kæbekirurgi (VIP og D-VIP), sådan at lønnen matcher kommunalt regi.
- S8 Sikring af automatisk lønstigning efter 3 års ansættelse (D-VIP)

### HOD

- S1 Etablering af overenskomstgrundlag for officersuddannede, for hvem der aktuelt anvendes individuel kontrakt ved ansættelse i administrative stillinger m.v. uden for Forsvarsministeriets område

**YL**

- S1 Bedre vilkår for faglig- og opgavemæssig udvikling til speciallæger
- S2 Bedre begrænsning af overarbejde
- S3 Bedre seniorvilkår
- S4 Bedre vilkår ved afskedigelse
- S5 Ændringer i de tidsbegrænsede ansættelser
- S6 Bedre vilkår for videre- og efteruddannelse
- S7 Tillæg for særlige funktioner og kvalifikationer til speciallæger
- S8 Bedre ulempebetaling
- S9 Bedre vilkår ved flere tjenestesteder
- S10 Bedre arbejdsforhold i dagarbejdstiden
- S11 Bedre vagtvilkår – vagthyppighed, belastning
- S12 Lokal løndannelse
- S13 Lønstigninger til særlige grupper
- S14 Bedre mulighed for fleksibilitet
- S15 Bedre pensionsforhold

Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
København  
2100 København Ø

### Krav til OK 2024

Hermed fremsendes FOAs krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler.

FOA bemærker, at køreplansaftalens mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN ikke er indgået inden kravene sendes, men planlægges færdiggjort i januar 2024. De indtil 1. april 2024 gældende overenskomster og aftaler, hvortil FOA fremsætter krav opsiges derfor med dette brev.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

FOAs krav falder i to kategorier. Første kategori er "FOA Fælles krav". Kravene retter sig mod de fleste af FOAs overenskomster og er krav, der har en særlig bevågenhed i FOA. Anden kategori retter sig mod de enkelte overenskomster.

### FOA Fælles krav

FOA konstaterer, at den netop afsluttede 3-partsforhandling af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår indeholder midler til løn til bestemte grupper, midler til vagt samt aftale om forhold vedrørende seniorer, fuldtid, arbejdstid mv. Det er derfor en hovedopgave for parterne ved forhandlingerne at implementere resultatet fra 3-partsaftalen.

Alle FOAs grupper forventer, at OK24 skal være med til at afbøde konsekvenserne ved de senere års svære økonomiske tider.

Derfor stiller FOA følgende krav i FOA Fælles.

### Løn

- 1) Højere løn
- 2) Indsats mod lav løn  
FOAs målsætning er at løfte fra bunden. Det har høj prioritet at få hævet lønnen for de lavest lønnede.  
Fastholdelse

**Dato:**

14-12-2023

**Dokumentnummer:**

23/427717-3

**Ref.:**

Nicholai Ejdum Kjølberg

**FOA Overenskomst**

[Ok24@foa.dk](mailto:Ok24@foa.dk)

**Telefon:**

53 55 99 35

3) St. Bededag

Der tages forbehold for resultatet af Forhandlingsfællesskabets krav om håndteringen af afskaffelsen af St. Bededag.

**Lokal løn**

- 4) Vi har i dag et lokallønssystem, som på mange måder ikke virker efter hensigten. Der ønskes en drøftelse af, hvordan lokalløn i højere grad kan bruges bedre for FOAs faggrupper. Noget af det FOA ønsker en drøftelse af, er hvordan parterne sikrer transparens og smidighed i systemet, så forhandlinger kan forberedes og afvikles effektivt mellem de lokale parter.
- 5) FOA ønsker også en drøftelse af, hvilken aftalestruktur der er den rigtige til at understøtte lokal løndannelse for FOAs faggrupper i regionerne.

**Dækningsområder**

- 6) Pædagogiske assistenter i psykiatrien og somatikken
- 7) Lederoverenskomst for personale med social- og sundheds-baggrund mv. Der skal anvises overenskomstmæssige veje for social- og sundhedspersonale, der ønsker at gå ledervejen.
- 8) Den overenskomstmæssige håndtering af personer, der har uddannet sig til rengørings teknikker, ønskes drøftet

**Uddannelse**

*Ufaglærte skal blive faglærte*

Uddannelse og tiltag til at styrke rekrutteringen af medarbejdere til de regionale arbejdspladser er overliggeren på de OK24 resultater som skal aftales specifikt for FOA's grupper:

Langt flere ufaglærte skal have en faglært uddannelse. Derfor skal der aftales:

- 9) Ret- og pligt til uddannelse for alle FOA's ufaglærte grupper
- 10) Ret til orlov til at blive faglært på SOSU-overenskomsten – orloven afbryder ikke beskæftigelsesanciennitet (løsning på problem affødt af, at kommunerne har fået arbejdsgiveransvaret)

*Karriereveje og efter- og videreuddannelse til alle*

Der mangler karriereveje for medarbejderne indenfor FOA's områder. Efter- og videreuddannelse skal derfor være en rettighed:

- 11) Ret til efter- og videreuddannelse
- 12) Løn for fuldført efter- og videreuddannelse
- 13) FOAs overenskomster skal alle anvise karriereveje. Fx specialist- og lederstillinger.



## Elever

*Flere elever skal bidrage til at imødegå rekrutteringsudfordringerne*

På ambulance-området, service-området, det pædagogiske område mv. har FOA elever. Parterne har en vigtig forpligtelse til at understøtte, at det gøres så attraktivt som muligt at søge ind på erhvervsuddannelserne, herunder fjerne barrierer for det. Derfor stiller FOA krav om:

- 14) Højere sats til elever under 25 år.
- 15) Pensionsordning til alle elever
- 16) Forenkling af bestemmelserne om voksenelevløen.  
Alle elever aflønnes i uddannelsesforløbet med voksenelevløen fra den første i måneden de fylder 25 år.
- 17) Løn efter elevbestemmelserne på grundforløb 2 for alle elever
- 18) Der aftales arbejdstidsbestemmelser for elever på omsorgs- og pædagogmedhjælper-overenskomsten
- 19) Alle elever omfattes af aftale om beskæftigelsesanciennitet (opsigelsesanciennitet).
- 20) Der ønskes en drøftelse af hvad parterne i fællesskab kan gøre for, at eleverne fastholdes og oplever, at der er tid til læring og refleksion i elevtiden.
- 21) Den særlige samspilsproblematik om TR-dækning for elever ansat i en kommune, der er i praktik i en region som følge af praktikpladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent mv., skal løses.  
*Kravet er også rejst i regi af Forhandlingsfællesskabet*

## Kompetencefonde

*Styrkelse af kompetencefonde så flere får en faglært uddannelse og karriereveje fremmes.*

- 22) Kompetencefonden videreføres og gøres permanent
- 23) Der tilføres flere midler, herunder også til ufaglært til faglært.
- 24) Der ønskes samtidigt initiativer, der sikrer, at midlerne i særlig grad understøtter flere faglærte og faglige karriereveje for faggrupperne

## Fuldtid og op i tid

- 25) Bedre vilkår skal bruges til at tilskynde til fuldtid. Parterne implementerer 3-partsaftalens mulighed for at aftale "fuldtidstillæg".
- 26) Der skal mere gang i lokale arbejdstidsforhandlinger – vi skal finde vejen til stillinger, hvor medlemmerne har lyst til og mod på fuldtid.

### **Bedre forhold for ledere**

- 27) Ledende portører og servicepersonale – bedre honorering

### **Forenkling**

FOA ønsker at styrke arbejdsfællesskabet mellem FOAs faggrupper. Der er større og større fællesmængder i det patientnære felt.

- 28) Overenskomsterne for husassistenter og social- og sundhedspersonale skrives sammen.  
29) Der ønskes en drøftelse af perspektiverne ved forenkling.  
30) Der ønskes en drøftelse af, hvordan parterne kan bidrage til øget digitalisering af overenskomster og aftale mv.

### **Frisættelse, indflydelse og arbejdsfællesskaber**

Indflydelse på eget arbejde og egen arbejdstid er afgørende for medarbejdernes trivsel og engagement. Samtidigt er der gode erfaringer med at undersøge om arbejdet kan organiseres på nye måder. På ældre- og sundhedsområdet er der eksempelvis gode erfaringer med små teams. Der er også gode erfaringer med medarbejdernes anvendelse af ny teknologi og medarbejderdrevet innovation mv.

FOA ønsker derfor, at RLTN og FOA arbejder offensivt videre med at udvikle de borgernære kommunale arbejdspladser.

### **Arbejdstid**

- 31) Arbejdstidsaftale – døgnarbejdstid
- a. Tiltag som sikrer færre forstyrrelser, når den ansatte har fri.
  - b. Bedre vagtplanlægning
  - c. Pension af særydelser
  - d. Lørdagstillægget fremrykkes
  - e. Særydelsesforbedringer generelt
- 32) Selvstændig arbejdstidsaftale på ambulanceområdet

### **FOA Fælles krav til udvalgte grupper**

- 33) Branche- og meritanciennitet for husassistenter  
34) Spisepause for husassistenter  
35) Styrkelse af forhandlingsforhold generelt  
36) Valg af pensionselskab for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl.  
(32.37.1) skal ikke definere forhandlings- og aftaleretten

### **Krav til de enkelte overenskomster og aftaler**

De følgende krav indgår til forhandling om fornyelse af de enkelte overenskomster og aftaler og supplerer krav fremsat til FOA-Fælles.

Krav til fælles overenskomster og aftaler indgået af forbundet sammen med andre lønmodtagerorganisationer vil i nogle tilfælde også blive fremsendt fra anden side. I andre tilfælde vil det, ved de her fremsendte krav, være angivet på vegne af hvilke parter kravene fremsendes.

### **PÆDAGOGISK SEKTOR**

#### **493/ 34.06.1 – Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter**

Der henvises til slutnote i med krav fremsendt på vegne af 3F, Socialpædagogerne og FOA<sup>1</sup>.

#### **493/ 11.05.4.1 – Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

Der henvises til krav fremsat til FOA Fælles

#### **11.05.06.01 – Aftale om Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

- 1) Forbedring af koloniaftalen

#### **493/ 11.20.17 – Fællesaftale om lokal løndannelse med organisationerne i pædagogisk branche**

Der henvises til krav fremsat til FOA Fælles

### **SOCIAL- OG SUNDHEDS SEKTOR**

#### **569/ 32.56.1 – Overenskomst om løn – og ansættelsesforhold for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever**

- 1) Højere grundløn
- 2) Udvidet anciennitetsforløb

#### **1476/ 32.35.1 – Overenskomst vedrørende løn – og ansættelsesforhold for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem**

- 1) Højere grundløn
- 2) Højere pension

**571/32.40.1/22.23.1 – Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klient-værksteder samt Aftale for ledende værkstedspersonale**

Fremsættes af Dansk Metal

**1506/32.12.1 – Overenskomst om løn – og ansættelsesvilkår for ledende servicepersonale**

- 1) Højere grundløn
- 2) Højere pensionsprocent

**574/32.16.1 – Overenskomst om løn og ansættelsesvilkår for sygehusportører**

- 1) Centralt aftalt funktionstillæg forhøjes
- 2) Længere lønforløb
- 3) Længere varsling af vagtplan
- 4) Fritvalg mellem udbetaling eller afspadsring af arbejdstidsbestemte ydelser
- 5) Bedre seniorvilkår – ekstra seniordage

**575/32.03.1 – Overenskomst vedr. løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale**

- 1) Højere grundløn
- 2) Udvidet anciennitetsforløb
- 3) Højere pensionsprocent
- 4) Højere seniorbonus, der kan konverteres til flere seniordage og tidligere igangsættelse for de grupper på overenskomsten, som ikke er omfattet af 3-partsaftalen (senior).

**575/11.05.11.1 – Arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale m.fl.**

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

**/11.20.14 – Aftale om Lokal løndannelse for Social-og Sundhedspersonale**

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

**1504/34.04.1 – Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved amtslige institutioner**

- 1) Højere grundløn
- 2) Højere pensionsprocent

**KOST- SERVICESEKTOREN**

**362/34.01.1 – Overenskomst for Husassistenter m.fl.**

- 1) Opdatering af dækningsområde
- 2) Generelle forbedringer af lønnen f.eks. forhøjelse af grundlønnen

- 3) Længere lønforløb – to løntrin hvert 5. år fra det 10. ansættelsesår.  
Alternativt ønskes nyt lønforløb: Efter år 2 3 trin, efter 5 år 4 trin, efter 8 år 3 trin
- 4) Højere pensionsprocent
- 5) 31. december gøres til helligdag med betalt frihed  
Bemærkning: Såfremt der arbejdes den 31. december, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette
- 6) Omlagt tjeneste: Højere betaling for omlægning af arbejdstiden og længere varsel
- 7) Der gives de ansatte i regionerne ret til seniordage i det kalenderår, hvor vedkommende bliver 58 år – ligestillet med vilkårene indenfor KLS forhandlingsområde. Alternativt en fritvalgsordning, hvor medarbejderen frit kan vælge mellem løn, frihed og pension.
- 8) Bedre seniorvilkår
- 9) Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- 10) Ved deltagelse på uddannelse aflønnes deltidsansatte for den faktiske uddannelsestid – ved uddannelse på 37 timer pr. uge aflønnes for 37 timer pr. uge
- 11) Den særlige feriegodtgørelse forhøjes

#### **619/32.37.1 – Overenskomst for Erhvervsuddannede Serviceassistenter og Serviceassistentelever**

- 1) Længere lønforløb – anciennitetsstigninger efter 6 år – Fx nyt lønforløb: År 2 3 trin, 5 år 4 trin, 8 år 3 trin
- 2) Højere grundløn
- 3) Højere varslingsstillæg ved omlæggelse af arbejdstiden
- 4) Tillæg for mistet frihed øges
- 5) Højere pensionsprocent
- 6) Fuld seniorbonus fra året man fylder 58 år
- 7) Fritvalgsordning
- 8) Faste lønstigninger – væk med lokalløn

#### **457/32.21.1 – Overenskomst for Servicemedarbejdere/- assistenter ved Sygehuse**

- 1) Længere lønforløb – anciennitetsstigninger efter 10 år
- 2) Højere grundløn
- 3) Højere varslingsstillæg ved omlæggelse af arbejdstiden
- 4) Tillæg for mistet frihed øges
- 5) Højere pensionsprocent
- 6) Fuld seniorbonus fra året man fylder 58 år
- 7) Fritvalgsordning

**/11.20.19 – Aftale om lokal løndannelse for hus/ren området**

Der henvises til krav fremsat under FOA-Fælles krav.

**TEKNIK- OG SERVICESEKTOREN**

**526/32.15.1 – Overenskomst/aftale for Regionsbetjente m.fl.**

- 1) Grundlønnsforbedringer
- 2) Højere grundlønstrin
- 3) Indførelse af erfaringstrin
- 4) Indførelse af "Frit valgs" ordning
- 5) Ret og pligt til relevant uddannelse
- 6) Forhøjelse af ulempetillæg
- 7) Forlængelse af varslet for vagtplaner
- 8) Faste arbejdstider
- 9) Færre weekendvagter
- 10) Forbedringer af pensionsordning
- 11) Større bevågenhed på arbejdsvilkår og sikkerhed for sikkerhedsassistenterne ved retspsykiatrien

**1444/32.43.1 – Overenskomst/aftale for vagtcentralpersonale**

- 1) Grundlønnsforbedringer
- 2) Flere erfaringstrin
- 3) Flere "Skal"-bestemmelser for aftale om funktions- og kvalifikationsløn
- 4) Weekendtillæg fra fredag kl. 17:00
- 5) Sikring af pause fra/ophold i skærm- og terminalarbejde (§ 12 stk. 4 & 5)
- 6) Maksimal daglig arbejdstid på 12 timer (§ 12 stk. 6)
- 7) Forbedringer af pensionsordning
- 8) Mulighed for de sidste 5 år af arbejdslivet at konvertere pensionsindbetaling til frihed eller højere løn

**/11.20.16 – Aftale om lokal løndannelse for Regionsbetjente m.fl. og vagtcentralpersonale**

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

**1561/32.44.1 – Overenskomst for Ambulanceuddannet personale**

- 1) Grundlønnsforbedringer
- 2) Højere grundlønstrin
- 3) Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
- 4) Indførelse af obligatoriske tillæg for specialfunktioner
- 5) Medregne anciennitet fra elevtid

- 6) Beskyttelse af maksimal arbejdstid på døgnvagt
- 7) Bedre beskyttelse af pauser
- 8) 100% overtidstillæg
- 9) Tilpasse omsorgsdage o. lign. til arbejdsmønsteret, så de afregnes i dage og ikke i timer
- 10) Pension af alle løndele
- 11) Forbedringer af pensionsordning

**/11.05.01.01 – Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet**

- 1) Tillæg for arbejde i forskudt tid hæves (§ 14)
- 2) Tillæg for rådighedsvagt hæves (§ 16)
- 3) Weekentillæg fra fredag kl. 15:00 til mandag kl. 07:00 (§ 14)
- 4) Betaling for udkald i forbindelse med rådighedsvagt tilføjes en minimumsbetaling på 3 timer.
- 5) Særligt tillæg for arbejde juleaften og nytårsaften.
- 6) Det skal tydeliggøres hvornår 1. skifte slutter/2. skifte begynder (§ 5)
- 7) Det skal præciseres i hvilke tilfælde det forkortede varsel på 72 timer kan finde anvendelse (§ 8)
- 8) Fristen for varsling af ændringer på 72 timer forlænges (§ 8)
- 9) Rådighedsvagt afregnes enten med 1 times arbejde for 3 timers rådighedsvagt eller en times frihed med løn for hver 3 timers rådighedsvagt. (§ 16 stk. 1 & stk. 5)
- 10) Pension af ulempeydelse, rådighedstillæg mv.
- 11) En medarbejder der er fyldt 60 år kan vælge at honoreringen for holddrift og rådighedsvagt sker ved nedsættelse af den ugentlige arbejdstid eller ved opsparing af tid til afspadsring.
- 12) Bilag A: Reglerne om beregning, opsparing og afvikling af fridage gøres mere fleksible.
- 13) Kapitlet om rådighedsvagt justeres så kapitlet kommer i overensstemmelse med gældende lovgivning og retspraksis. (kapitel 3)

**Der tages i øvrigt følgende forbehold:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.

- Forbehold for at rejse krav ved FOA Fælles og ved FOAs tværgående forhandlinger rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger rejst ved FOA Fælles
- Forbehold for at rejse krav rejst på andre overenskomstområder

FOAs krav inkl. bilag fremsendes elektronisk. Vi anmoder om at modtage arbejdsgiverkrav elektronisk på følgende mailadresse: [ok24@foa.dk](mailto:ok24@foa.dk)

Ved problemer med fremsendelsen kan følgende kontaktes:

Heidi Lux Friis  
Mail: [hlfr@foa.dk](mailto:hlfr@foa.dk)  
Mobil: 28566567

eller

Nicholai Ejddum Kjølberg  
Mail: [niki@foa.dk](mailto:niki@foa.dk)  
Tlf.: 53 55 99 35

Med venlig hilsen



Mona Striib  
Forbundsformand



Jakob Bang  
Forhandlingschef

**FOA** SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN  
Stauings Plads 1-3, DK 1790 København V  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)  
[www.facebook.com/FOAdanmark](https://www.facebook.com/FOAdanmark)



MERE LIGHED LØFTER OS ALLE



---

**<sup>i</sup> Krav til overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (34.06.1)**

**Fælles krav til overenskomsten (FOA, 3F og Socialpædagogerne):**

Udfordringerne på det specialiserede socialområde er mange og af forskellig karakter. Hertil har området i mange år været presset økonomisk.

FOA, 3F og Socialpædagogerne mener, at vilkårene generelt skal forbedres, og der skal være særligt fokus på højere løn og ordnede forhold omkring arbejdstiden.

Området er fyldt med komplekse arbejdsopgaver for de ansatte, som hele tiden skal tilpasses seneste nye viden og udvikling. En af forudsætningerne for at få området tilbage på ret kurs er derfor også, at man sikrer rammere for et fagligt og udviklende miljø for medarbejderne. Det kræver en styrket indsats i forhold til uddannelse, karriereveje samt efter- og videreuddannelse.

Der skal ved forhandlingerne også findes veje til færre atypiske ansatte på området. Alt for mange på området har en atypisk ansættelse fx i form af at være deltidsansat (oftest på et lavt timetal med meget merarbejde) eller som timelønnede tilkaldevikar over længere perioder.

VIVE har for parterne afdækket, at det høje antal tilkaldevikarer har negative konsekvenser for både borgere, fastansatte og de timelønnede selv. VIVE konkluderer bl.a., at et højt forbrug af timelønsansatte kan medføre, at der går på kompromis med det pædagogiske udviklingsarbejde samt, at der er risiko for sårbare situationer for beboerne, hvis den timelønsansatte ikke oplæres godt nok eller ikke kommer kontinuerligt på institutionen.

Rammerne for lokal løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende. Udmøntningen af lokalløn på området er for lav, og den generelle oplevelse er, at de kommunale arbejdsgivere ikke prioriterer området. Det er nødvendigt, at den lokale løndannelse forandres, så der kommer transparens og smidighed i systemet, herunder at udmøntningen af lokalløn stiger samt i højere grad understøtter kompetencer, uddannelse og opgaver på området.

**Løn og pension:**

- Der aftales højere løn, men der bør også være en forbedring af pensionsbestemmelserne.
- Tillæg som oplæringsvejleder indføres som funktionsløn i overenskomsten:  
"Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af elever i praktik, skal der lokalt aftales et funktionstillæg".

**Uddannelse**

*Uddannelse, kompetenceudvikling samt efter- og videreuddannelse til alle*

- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering
- Løn for fuldført efter- og videreuddannelse
- Systematisk arbejde med kompetenceudvikling

### **Veje til færre timelønnede og deltidsansatte**

Det er nødvendigt at se nærmere på anvendelsen af ansatte på timeløn og andre typer af løstansatte samt månedslønnede med en lav ugentlig beskæftigelsesgrad, der på det pædagogiske døgnområder er særlig høj.

Samtidig ønsker FOA, 3F og Socialpædagogerne en drøftelse af resultaterne fra det fælles projekt om timelønnede tilkaldevikarer, herunder:

- Hvilke tiltag parterne kan tage så antallet af timelønnede og løstansatte kan falde. Drøftelsen skal udmunde i konkrete initiativer, som parterne aftaler med henblik på flere ordinært ansatte og færre timelønnede.

En del af løsningerne kan eksempelvis være:

- Begrænsning i brugen af ansættelser på meget få timer, fx alle ny opslåede stillinger slås op på fuldtid, bedre vilkår skal bruges til at tilskynde fuldtid mv.
- Begrænsning i brugen af tids- og opgavebegrænsede stillinger.
- Bilag 1 ajourføres så det er i overensstemmelse med § 2 mv.
- Parterne nedsætter en fælles arbejdsgruppe, der kan understøtte lokale udfordringer med vagtplanlægning, for højt brug af timelønnede tilkaldevikarer mv.

### **Elever**

- Højere sats til elever under 25 år
- Pension til alle elever
- Forenkling af bestemmelserne om voksenelevløøn.
- Alle elever aflønnes i uddannelsesforløbet med voksenelevløøn fra den første i måneden de fylder 25 år.
- Løn efter elevbestemmelserne på grundforløb 2 for alle elever
- Der aftales arbejdstidsbestemmelser for elever på omsorgs- og pædagogmedhjælper-overenskomsten
- Alle elever omfattes af aftale om beskæftigelsesanciennitet (opsigelsesanciennitet).
- Der ønskes en drøftelse af hvad parterne i fællesskab kan gøre for, at eleverne fastholdes og oplever, at der er tid til læring og refleksion i elevtiden.

### **Krav til overenskomsten (FOA og 3F)**

#### **Uddannelse:**

- Ret- og pligt til uddannelse
- Rette kompetencer for at kunne arbejde på området

#### **Tillæg:**

- Indførsel af beklædningsgodtgørelse.

- Tillæg for arbejde med borgere på boformer for personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer indføres som funktionsløn i overenskomsten.

**Krav til overenskomsten (Socialpædagogerne):**

**Uddannelse:**

- Bedre muligheder for at læse meritpædagog



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

### **Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

#### **Krav til aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.04.1) – mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og SL, FOA og 3F af 2. april 2019

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til aftalen fremgår af det vedlagte bilag.

#### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

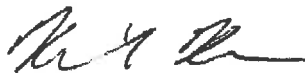
- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiver-side
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPES  
OK-SEKRETARIATET  
E-MAIL:  
DOG.OK-SEKRETARIATET@3F.DK

- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger, rejst ved FOAs tværgående forhandlinger

Venlig hilsen



Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

**Danske Regioner (RLTN)  
Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for  
pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

**Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved  
døgninstitutioner (11.05.04.1)**

Manglen på medarbejdere på det døgndækkede område påvirker i stor grad muligheden for at medarbejderne kan udføre arbejdet fagligt forsvarligt.

Samtidigt slider rekrutteringsudfordringerne på de medarbejdere som skal forsøge at sikre kvaliteten i kerneopgaverne på trods af manglen på kollegaer.

Denne ubalance giver flere forstyrrelser af de ansatte, når de har fri. Det er derfor vigtigt, at der sker en bedre beskyttelse af den enkeltes frihed, så medarbejderne får mulighed for at have og planlægge en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv.

På baggrund af dette fremsætter Fælles Fagligt Forbund (3F) nedenstående krav til:

**Arbejdstidsaftale 11.05.4.1**

- Normperioden ændres til 16 uger (*Arbejdstidsaftalens 4, stk. 1*).
- Normtidsopgørelsen udleveres til medarbejderen (*Arbejdstidsaftalens § 4, stk. 2*).
- Dagsnorm ændres til mellem 6 og 9 timer med en nedre grænse på 4 timer for deltidsansatte (*Arbejdstidsaftalens § 5, stk. 2*).
- Alle månedslønnede skal være fuldt og helt omfattet af arbejdstidsaftalen. De indskrænkende bestemmelser om afløsningspersonale skal udgå (*Arbejdstidsaftalens § 6, stk. 1, § 7, stk. 1, § 14, stk. 2*).
- 1. maj/5. juni og 31. december – sammen regel som for 24. december (*Arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1*).
- Optjening af 3/37 timer, når tjeneste strækker sig ud over kl. 17 – uanset om tjenesten er påbegyndt kl. 14 eller tidligere (*Arbejdstidsaftalens § 11, stk. 1*).
- Regulering af de arbejdstidsbestemte ydelser – herunder pension af disse (*Arbejdstidsaftalens § 11, stk. 4 og stk. 7*).
- For at beskyttet deltidsansatte skal ændres bestemmelsen fra "aftales fast merarbejde" til "planlægges fast merarbejde" (*Arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3*).
- Forstyrrelser i fritiden (hviletiden, fridøgn, søgnehelligdagsfrihed og afspadsring) honoreres med 5 timer, der honoreres som overarbejde (*Arbejdstidsaftalens § 15 og § 16*).
- Afskaffelsen af store bededag, som helligdag, har medført et "mindre forbrug" af særydelser. Dette provenu skal tilbageføres til overenskomsten.
- Indgåelse af aftale om faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan

**Danske Regioner (RLTN)  
Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for  
pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

**Forbundet/Forbundene tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

### **Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

#### **Krav til Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.**

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (11.05.06.01) – mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og Socialpædagogerne - SL af 25. juni 2019

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til aftalen fremgår af det vedlagte bilag.

#### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiver-side
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPES  
OK-SEKRETARIATET  
E-MAIL:  
DOG.OK-SEKRETARIATET@3F.DK

- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger, rejst ved FOAs tværgående forhandlinger

Venlig hilsen



Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

**Danske Regioner (RLTN)  
Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og  
ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved  
døgninstitutioner mv.**

**Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til  
pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (11.05.06.01)**

- Modernisering og forbedring af aftalen.
- Fagligt Fælles Forbund – 3F bliver part i aftalen.
- Vederlaget forhøjes.
- Koloniophold/ferierejser medregnes i tjenestetiden. Dog højst med 14 timer pr. døgn.

**Forbundet/Forbundene tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

### **Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

#### **Krav til Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og FOA, HK/Kommunal og DL – Patient| Administration | Kommunikation**

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

- Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 – mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og FOA, HK/Kommunal og DL – Patient| Administration | Kommunikation af 19. november 2021

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til aftalen fremgår af det vedlagte bilag.

#### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

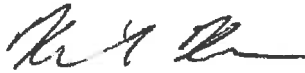
- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiver-side
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPES  
OK-SEKRETARIATET  
E-MAIL:  
DOG.OK-SEKRETARIATET@3F.DK

- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger, rejst ved FOAs tværgående forhandlinger

Venlig hilsen



Henrik Hansen  
Forhandlingssekretær

**Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 – mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og FOA, HK/Kommunal og DL – Patient| Administration | Kommunikation**

Manglen på medarbejdere på det døgndækkede område påvirker i stor grad muligheden for at medarbejderne kan udføre arbejdet fagligt forsvarligt.

Samtidigt slider rekrutteringsudfordringerne på de medarbejdere som skal forsøge at sikre kvaliteten i kerneopgaverne på trods af manglen på kollegaer.

Denne ubalance giver flere forstyrrelser af de ansatte, når de har fri. Det er derfor vigtigt, at der sker en bedre beskyttelse af den enkeltes frihed, så medarbejderne får mulighed for at have og planlægge en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv.

På den baggrund fremsætter Fælles Fagligt Forbund (3F) nedenstående krav:

**Arbejdstidsaftale 11.05.11.1**

- Fagligt Fælles Forbund – 3F bliver part i aftalen.
- Ret til betalt spisepause efter 3 timers arbejde indføres for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1)
- Mødeplan skal udleveres 4 uger før mødeplanen træder i kraft (§ 6).
- 1. maj, grundlovsdag, og 31/12 skal sidestilles med hele helligdage (§ 9).
- Alt merarbejde honoreres som overarbejde (§§ 12 og 13).
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§ 11).
- Højere betaling ved ændring i mødeplan. (§ 6, stk. 3).
- Forstyrrelser i fritiden (hviletiden, fridøgn, søgnehelligdagsfrihed og afspadsring) honoreres med 5 timer, der honoreres som overarbejde (*Arbejdstidsaftalens § 14*).
- Afskaffelsen af store bededag, som helligdag, har medført et "mindre forbrug" af særydelser. Dette provenu skal tilbageføres til overenskomsten.

**Forbundet/Forbundene tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter

- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

**Krav til overenskomst og aftaler vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse**

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
[dog.ok-sekretariatet@3f.dk](mailto:dog.ok-sekretariatet@3f.dk)

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 7. februar 2022 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA – Fag og Arbejde - (32.21.1)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området af 14. april 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde og 3F - Fagligt Fælles Forbund
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til overenskomst og aftaler fremgår af det vedlagte bilag.

**Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK

- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger, rejst ved FOAs tværgående forhandlinger

Venlig hilsen



Lone Hoffmann  
Forhandlingssekretær

### **Løn**

- Generelle forbedringer af lønnen f.eks. forhøjelse af grundlønnen
- Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn
- Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra andre kommuner/regioner/staten og private virksomheder (brancheanciennitet)
- Medarbejdere, der er ansvarlige for oplæring af nyt personale/praktikanter tildeles et tillæg (oplæringsansvarlig).

### **Lokal løndannelse**

- Der aftales kvalifikationstillæg for funktionen som mentor for ansatte på særlige vilkår eller nyansatte. Udbetalingen af tillægget kræver at uddannelsen som mentor er gennemført
- Der indføres et centralt fastsat tillæg til serviceassistenter for funktionen som praktikvejleder.
- Der skal aftales tillæg for arbejde på: isolationsstuer/ smittestuer; operationsstuer- og gange; sterile rum ("rene rum") og arbejde i udrykningshold fx ved pandemier samt medarbejdere der er pålagt funktion som afløsere.
- Rammerne for lokal løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende. Udmøntningen af lokalløn på området er for lav, og den generelle oplevelse er, at de kommunale arbejdsgivere ikke prioriterer området. Det er nødvendigt, at den lokale løndannelse forandres, så der kommer transparens og smidighed i systemet, herunder at udmøntningen af lokalløn stiger samt i højere grad understøtter kompetencer, uddannelse og opgaver på området.
- Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk

### **Pension**

- Højere pensionsprocent
- Flere løndelevende pensionsgivende
- Bortfald af karenperiode for servicemedarbejdere som forud for ansættelsen i regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspension uden for det regionale område.

### **Ferie**

- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse (§17 stk. 1 nr.20)

### **Seniorordning**

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling
- Som udgangspunkt afholdes seniordage evt. udbetaling aftales

#### **Arbejdstøj**

- Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres – både for måneds- og timelønnede

#### **Arbejds miljø**

- For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelse af medarbejdere skal der drøftes og aftales rammer for vikardækning ved kollegaers fravær
- Der skal indsættes vikarer under ferie/ sygdom – TR's rolle og medbestemmelse ved arbejdstidsplanlægning

#### **Kompetenceudvikling**

- Ret til selvvalgt uddannelse med fuld løn
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder

#### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og praksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

**Krav til overenskomst og aftaler om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever**

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
[dog.ok-sekretariatet@3f.dk](mailto:dog.ok-sekretariatet@3f.dk)

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 7. februar 2022 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA – Fag og Arbejde - (32.37.1)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området af 14. april 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde og 3F - Fagligt Fælles Forbund
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rammeaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til overenskomst og aftaler fremgår af det vedlagte bilag.

#### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK



- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning ved FGU
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om AUB
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepart af 2020 om elever og lærlinge
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger, rejst ved FOAs tværgående forhandlinger

Venlig hilsen



Lone Hoffmann

Forhandlingssekretær

**Specielle krav  
Overenskomstfornyelse 1. april 2024  
RLTN  
Overenskomst og aftaler for  
Erhvervsuddannede serviceassistenter,  
ufaglærte serviceassistenter og  
serviceassistentelever  
(32.37.1)**

**Løn**

- Generelle forbedringer af lønnen f.eks. forhøjelse af grundlønnen
- Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn for alle medarbejder grupper
- Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra andre kommuner/regioner/staten og private virksomheder (brancheanciennitet)
- Grundlønnen til ESA skal sidestilles med andre faglærte

**Elev**

- Forbedrede lønvilkår for elever
- Elevtiden indgår i ancienniteten ved lønindplaceringen
- Elevtid skal tælle med i ansættelsesanciennitet

**Lokal løndannelse**

- Der aftales løntillæg for funktionen som mentor for ansatte på særlige vilkår eller nyansatte. Udbetalingen af løntillægget kræver at uddannelsen som mentor er gennemført
- Der indføres et centralt fastsat løntillæg for funktionen som praktikvejleder mm
- Der skal aftales funktionsløntillæg for serviceassistenter der arbejder på: isolationsstuer/smittestuer; operationsstuer- og gange; sterile rum ("rene rum") og arbejde i udrykningshold fx ved pandemier samt til medarbejdere der er pålagt funktion som afløsere
- Rammerne for lokal løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende. Udmøntningen af lokalløn på området er for lav, og den generelle oplevelse er, at de kommunale arbejdsgivere ikke prioriterer området. Det er nødvendigt, at den lokale løndannelse forandres, så der kommer transparens og smidighed i systemet, herunder at udmøntningen af lokalløn stiger samt i højere grad understøtter kompetencer, uddannelse og opgaver på området.
- Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk

**Pension**

- Højere pensionsprocent
- Flere løndelev pensionsgivende
- Pension til elever herunder meritelever
- Bortfald af karensbestemmelser for Serviceassistenter der tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning – uanset pensionsbidraget størrelse - uden for det regionale område.

**Ferie**

- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse (§ 22, stk.1 nr .20)

**Overenskomst og aftaler for  
Erhvervsuddannede serviceassistenter,  
ufaglærte serviceassistenter og  
serviceassistentelever  
(32.37.1)**

**Seniorordning**

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling
- Som udgangspunkt afholdes seniordage evt. udbetaling aftales

**Arbejdstøj**

- Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres – både for måneds- og timelønnede

**Arbejds miljø**

- For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelse af medarbejdere skal der drøftes og aftales rammer for vikardækning ved kollegaers fravær
- Der skal indsættes vikarer under ferie/sygdom – TR's rolle og medbestemmelse ved arbejdstidsplanlægning

**Kompetenceudvikling**

- Ret til selvvalgt uddannelse med fuld løn
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder

**Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning ved FGU
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om AUB
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepart af 2020 om elever og lærlinge
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: OK24@regioner.dk**

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

**Krav til overenskomst og aftaler for løn- og arbejdsforhold  
for rengøringsassistenter m.fl.**

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
[dog.ok-sekretariatet@3f.dk](mailto:dog.ok-sekretariatet@3f.dk)

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 4. februar 2022 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F - (34.02.1)
- Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området af 14. april 2016 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde og 3F - Fagligt Fælles Forbund
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl. og fotografer af 5. april 2019 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA - Fag og Arbejde, Dansk Journalistforbund og Fagligt Fælles Forbund - 3F
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Rameaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Rammaaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.

De konkrete krav til overenskomst og aftaler fremgår af det vedlagte bilag.

#### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK

- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOAs specielle forhandlinger, rejst ved FOAs tværgående forhandlinger

Venlig hilsen

  
Lone Hoffmann  
Forhandlingssekretær

**Dækningsområde**

- Dækningsområdet udvides til at omfatte rengøringsteknikker
- Eksplicitering af at Produktionsmedarbejdere på sygehusapoteker indgår i overenskomstens dækningsområde

**Løn**

- Generelle forbedringer af lønnen f.eks. forhøjelse af grundlønnen
- Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn
- Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra andre kommuner/regioner/staten og private virksomheder (brancheanciennitet)
- Medarbejdere, der er ansvarlige for oplæring af nyt personale/praktikanter tildeles et tillæg. (oplæringsansvarlig)

**Lokal løndannelse**

- Der aftales kvalifikations tillæg for mentor for ansatte på særlige vilkår eller nyansatte. Udbetalingen af tillægget kræver at uddannelsen som mentor er gennemført
- Der skal aftales tillæg for arbejde på: isolationsstuer/smittestuer; operationsstuer- og gange; sterile rum ("rene rum") og arbejde i udrykningshold fx ved pandemier samt til ansatte der pålægges funktion som afløsere
- Rammerne for lokal løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende. Udmøntningen af lokalløn på området er for lav, og den generelle oplevelse er, at de kommunale arbejdsgivere ikke prioriterer området. Det er nødvendigt, at den lokale løndannelse forandres, så der kommer transparens og smidighed i systemet, herunder at udmøntningen af lokalløn stiger samt i højere grad understøtter kompetencer, uddannelse og opgaver på området.
- Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk

**Pension**

- Højere pensionsprocent
- Flere løndelevende pensionsgivende

**Arbejdstid (Dagområdet 11.05.7.1)**

- Alt merarbejde honoreres som overarbejde (§ 13 og § 14)
- Forhøjelse af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg samt udvidelse af hvornår de tildeles (§§9-12)
- Højere betaling ved ændring i tjenesteplan. (§ 2 stk. 3)
- Afskaffelsen af store bededag, som helligdag, har medført et "mindre forbrug" af særydelser. Dette provenu skal tilbageføres til overenskomsten.

**Arbejdstid (dagområdet - overenskomsten)**

- 1. maj, 5. juni og 31. december ændres til hele fridage (§ 14)

**Arbejdstid (dagområdet - overenskomsten)**

- Ret til betalt spisepause efter 3 timers arbejde (§ 13 stk.3)

**Ferie**

- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse (§ 19 stk. 1 nr. 20)



### **Seniorordning**

- Seniorordningen fastholdes og forbedres
- Der aftales særlige tiltag der sikrer, at medarbejderne kan fastholde deres beskæftigelse i længere tid fx fokus på minimering af nedslidning ved arbejdsplanlægningen og løbende kompetenceudvikling
- Som udgangspunkt afholdes seniordage evt. udbetaling aftales

### **Arbejdstøj**

- Der indføres samme regel for arbejdstøj som i overenskomsterne for Erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1) og *Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1)*
- Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres – både for måneds- og timelønnede

### **Arbejds miljø**

- For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelse af medarbejdere skal der drøftes og aftales rammer for vikardækning ved kollegaers fravær
- Der skal indsættes vikarer under ferie/sygdom – TR's rolle og medbestemmelse ved arbejdstidsplanlægning

### **Kompetenceudvikling**

- Ret til selvvalgt uddannelse med fuld løn
- Ret til uddannelse som rengøringstekniker
- Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- Der indføres ret og pligt til uddannelse af ufaglærte som minimum grundkursus i rengøring og hygiejnekurser, kurserne skal være gennemført inden for de første 6 måneders ansættelse

### **Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til: [OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk)**

**3F Den Offentlige Gruppe**

15. december 2023

**Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2024**

**Krav til overenskomst og aftaler for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolægere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner**

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
KAMPMANNSGADE 4  
1790 KØBENHAVN V

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2024 af:

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -  
OK-SEKRETARIATET  
E-mail:  
[dog.ok-sekretariatet@3f.dk](mailto:dog.ok-sekretariatet@3f.dk)

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 4. februar 2022 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F - (34.03.1)
- Fællesaftale om lokal løndannelse af 19. december 2018 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 22. august 2018 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Organisationer i KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)
- Rammeaftale om seniorpolitik mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om kompetenceudvikling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

- Aftale om kompetencefond mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Fagligt Fælles Forbund – 3F
- Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet
- Aftale om ferie for personale ansat i regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet

Vi gør opmærksom på, at kravene er uprioriterede.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal vi samtidig meddele, at med fremsendelse af kravene, betragter vi overenskomst og aftaler som værende opsagt.


De konkrete krav til overenskomst og aftaler fremgår af det vedlagte bilag.

**Forbundet/Forbundene tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige Arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning ved FGU
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om AUB

- Forbehold for at rejse krav som følge af trepart af 2020 om elever og lærlinge
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger

Venlig hilsen



Lone Skov Hansen  
Forhandlingssekretær

**Overenskomster og aftaler mellem RLTN og 3F specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktører, faglærte murere m.fl. (34.03.1)****Løn**

- Alle grundlønninger hæves med fuldt gennemslag. Inklusive lønningerne i protokollaterne. Garantilønningerne hæves tilsvarende.
- Garantilønstrin omlægges til kvalifikationslønstrin, evt. lave det som et periodeprojekt om ændring af lønmodellen på overenskomsten.
- § 5, stk. 3 hæves. Herudover udvides paragraffen, så der er en bred mulighed for at aftale højere grundløn. Med en stigning på eksisterende grundlønninger, hæves disse yderligere
- Til § 5 stk. 2, nr. 3 og 4 tilføjes mentorer, teamledere, team-/driftscoordinatorer.
- §5 ny stykke 2: Medarbejdere hvis arbejde kræver specialviden, autorisation, særlige uddannelser skal indplaceres med grundløn som de faglærtes
- Forbedring af løn og pensionsvilkår for elever

**Lokal løndannelse**

- Rammerne for lokal løndannelse fungerer ikke tilfredsstillende. Udmøntningen af lokalløn på området er for lav, og den generelle oplevelse er, at de kommunale arbejdsgivere ikke prioriterer området. Det er nødvendigt, at den lokale løndannelse forandres, så der kommer transparens og smidighed i systemet, herunder at udmøntningen af lokalløn stiger samt i højere grad understøtter kompetencer, uddannelse og opgaver på området.
- Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk

**Pension**

- Ansatte, som tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, er direkte omfattet af pensionsbestemmelserne.
- Nedsættelse af pensionskarens
- Selvom man får udbetalt pension som det offentlige har bidraget til, skal der indbetales pension.
- Fjernelse af pensionskarens til elever
- Pension af alle løndele

**Arbejdstid**

- 1. maj, 5. juni, 24. dec. og 31. dec. ændres til hele fridage.
- Al overarbejde kompenseres med 100%, hvilket betyder at hele lørdagen også kompenseres med 100%
- Betalt frokostpause
- Tillæg for manglende varsling af overarbejde §12 stk. 10 skal hæves
- Krav om tillæg mellem kl. 23 og 06
- Afskaffelsen af store bededag, som helligdag, har medført et "mindre forbrug" af særydelser. Dette provenu skal tilbageføres til overenskomsten.

**Overenskomster og aftaler mellem RLTN og 3F specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolægere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl. (34.03.1)**

<b>Merafstand</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der kan med den lokale 3F afdeling aftales andre bestemmelser end §19</li><li>• Beløbene i aftalen ændres til beløb i 2018-niveau</li></ul>
<b>Timelønnede og sæsonansatte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Timelønnede får pension fra første time.</li><li>• Sæsonansatte som ansættes gentagne gange skal genansættes med mindst samme løn og med opsparet anciennitet.</li></ul>
<b>Ansættelsesvilkår</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det præciseres, at der ikke er prøvetid ved genansættelse</li><li>• Tidsbegrænsede og opgavebestemte ansatte skal have fortrinsadgang til faste, opslåede stillinger.</li></ul>
<b>Fritvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der indføres en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed</li></ul>
<b>Sundhed</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ret til motion og andre sundhedsfremmende tiltag i arbejdstiden</li></ul>
<b>Barns sygdom</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fjerne "hvis tjenesten tillader det"</li><li>• Flexibel tilrettelæggelse af Barnets 1. og 2. sygedag.</li></ul>
<b>Overenskomstens område</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udvidelse af faglærte uddannelser med procesoperatører og "tilsvarende uddannelser"</li><li>• I Bilag A slettes "ved regionale udlejningsejendomme"</li><li>• Redigering så der står både duelighedsnævn og fagligt udvalg</li></ul>
<b>Opsigelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ved afskedigelse i forbindelse med budgetbesparelse, omstrukturering m.v., skal den afskedigede have mulighed for en kompetencegivende uddannelse i hele opsigelsesperioden (generelt krav om tryghedsaftalen)</li></ul>
<b>Senior</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Udvidelse af Seniordage: 3 dage fra 56 år 5 dage fra 57 år 7 dage fra 58 år</li></ul>
<b>Uddannelse- og kompetenceudvikling</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ret og pligt til uddannelse</li><li>• Ufaglærte skal tilbydes en erhvervsuddannelse efter 2 års ansættelse</li></ul>
<b>Protokollat 1 Opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forkortelse af perioden man kan vinterhjemsendes</li></ul>

**Overenskomster og aftaler mellem RLTN og 3F  
specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte  
brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere  
m.fl. (34.03.1)**

**Krav til 11.05.1.1 Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og  
rådighedsvagt i hjemmet**

- 1. maj, 5. juni, 24. dec. og 31. dec. ændres til hele fridage.
- Al overarbejde kompenseres med 100% herunder at hele lørdag kompenseres med 100%
- §14, stk. 1: Hele lørdag skal være omfattet af forskudtstillæg
- Tillæggene i §14 skal hæves
- Krav om tillæg mellem kl. 23 og 06

**Forbundet tager følgende forbehold generelt:**

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af trepartsaftalen
- Forbehold for at rejse krav i forhold til krav rejst på andre overenskomster
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning ved FGU
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om AUB
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepart af 2020 om elever og lærlinge
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's tværgående forhandlinger, rejst ved FOA's specielle forhandlinger
- Forbehold for at rejse krav ved FOA's specielle forhandlinger, rejst ved FOA's tværgående forhandlinger



## HK Kommunals OK24 krav til RLTN

HK Kommunals medlemmer har sendt 3.000 input til, hvad de mener er vigtigst i et godt arbejdsliv og for attraktive regionale arbejdspladser. Hovedpunkterne er:

- Mere i løn!
- Større fleksibilitet i arbejdslivet, så der sikres en bedre balance til privatlivet.
- Bedre vilkår for seniorer, når vi skal blive længere på arbejdsmarkedet.
- Større anerkendelse af HK-fagene og respekt for HK'ernes arbejde og indsats.
- Gode muligheder for kompetenceudvikling bliver endnu vigtigere i fremtiden.
- Bedre pensionsordninger til alle – pensionen skal følge med udviklingen.
- Stigende arbejdspress, travlhed og stress – det er en voksende problemstilling.
- Bedre muligheder for at kunne prioritere tid til andet end arbejde – og omsorgsdage til alle.
- Inddragende og tillidsfuld ledelse værdsættes – og efterlyses, når man ikke har det.
- Større fokus på arbejdsmiljø, bedre forebyggelse og mere tryghed for den ansatte.

Medlemmernes input er en del af fundamentet for HK Kommunals overenskomstkrav og indgår i HK Kommunals løbende fagpolitiske arbejde.

### HK Kommunals specielle krav til RLTN

HK Kommunals generelle krav fx om generelle lønstigninger, arbejdsmiljø og tillidsrepræsentanter indgår i Forhandlingsfællesskabets krav. Til organisationsforhandlingerne har HK Kommunal følgende krav.

#### --- Bedre løn & pension ---

##### Lokal løn

Muligheden for gode lokale lønforhandlinger er en afgørende del af HK Kommunals overenskomster. Det går godt nogle steder, men der er også steder, hvor det ikke fungerer godt nok. Derfor er der brug for forbedringer, så lokal løn bliver velfungerende på alle arbejdspladser.

Der stilles krav om:

- Sikring af, at der er midler til rådighed til de lokale lønforhandlinger for alle grupper.
- Initiativer, der styrker grundlaget og processerne med henblik på en mere velfungerende lokale løndannelse.
- Der skal fokus på en velfungerende lokal løndannelse også for fleksjobbere.
- Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk.

##### Pension

En solid pensionsopsparing er et vigtigt fundament for en god tilværelse, når man trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at alle HK Kommunals grupper har gode pensionsbidrag som del af lønnen – både i første og sidste del af arbejdslivet.

Der stilles krav om:

- Alle elever skal have pension.
- Pensionsbidraget for voksnelever i regionerne forhøjes.
- Ansatte der får udbetalt pension fra en offentlig ansættelse, skal have pension ligesom alle andre.
- Højere pensionsbidrag med større fleksibilitet i form af individuelle valg.
- Provenu fra AUB-refusion for elevernes pensionsindbetalinger skal anvendes ved organisationsforhandlingerne.

### --- Et mere fleksibelt og bæredygtigt arbejdsliv ---

#### **Fleksibilitet på arbejdspladserne**

Der er stor efterspørgsel efter øget fleksibilitet i arbejdslivet fx via nye arbejdsformer som 4 dages arbejdsuge, hybridt arbejde/hjemmearbejde og fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Men der er ingen one-size-fits-all løsning til alle arbejdspladser, da opgaver, medarbejdere og muligheder er forskellige. Derfor skal rammerne for decentrale løsninger styrkes.

Der stilles krav om:

- Modernisering og styrkelse af lokale aftalemuligheder vedrørende arbejdstid.

#### **Arbejdstid**

Bedre muligheder for fleksibilitet skal gå hånd i hånd med en beskyttelse af fritiden.

Der stilles krav om:

- Forbedring af bestemmelserne om overarbejde, herunder betaling med aktuel timeløn
- Forbedring af bestemmelserne om arbejde uden for almindelig dagarbejdstid.

Samt endvidere for lægesekretærer:

- Forbedret pension af alle lønafhængige særydelser.
- Forbedring af reglerne for særlige fridage.

#### **Senior**

Vi var ved OK21 enige med arbejdsgiverne om, at alle skal have mulighed for et langt og godt arbejdsliv, og at der lokalt skal arbejdes på at tilbyde seniorerne muligheder, så de kan og vil blive længere. Vi er desværre stadig langt fra mål, og det er derfor nødvendigt med bedre rammer og flere muligheder for seniorer.

Der stilles krav om:

- Ret til nedsat tid/Ret til delpension.
- Hele den regionale seniorbonus skal kunne afholdes som seniordage.

## --- Sikring af de rette kompetencer i fremtiden ---

### **Kompetencefondene og den regionale tryghedspulje**

Mulighederne for løbende efter/videreuddannelse har stor betydning for HK'erne. Her spiller kompetencefonden en stor rolle, hvor der skal være plads til nye tiltag fx i forhold til digitale kompetencer.

Der stilles krav om:

- Den Regionale Kompetencefond gøres permanent.
- Der skal være mulighed for nye særlige tværgående indsatser fx i forhold til understøttelse af digitale og teknologiske kompetencer.
- Indsatsen vedrørende sundhedskommunom til lægesekretærer videreføres og udbygges.
- Det forhøjede tilskud på 50.000 kr. til masteruddannelser videreføres i OK24 perioden.
- Muligheden for tilskud til IT-certificeringer videreføres i OK24 perioden.

### **Rette kompetencer til rette opgaver**

Administration er en forudsætning for velfærden. Derfor er det afgørende at sikre, at der er de rette kompetencer til stede – nu og i fremtiden.

Der stilles krav om:

- En forpligtigende indsats der kan sikre nok elever inden for HK Kommunals fagområde.
- Introduktionsforløb/mentorordninger for nyuddannede.
- Aftalen om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan forbedres med ret til realkompetencevurdering.

### **Andre særlige krav vedrørende de enkelte faggrupper**

Kravene ovenfor er rejst for alle HK Kommunals faggrupper.

Krav om generelle lønstigninger samt betydelige midler til organisationsforhandlingerne er rejst via Forhandlingsfællesskabet.

For alle grupper i HK Kommunals overenskomster stilles også et tværgående krav om grundlønnsforbedringer.

Herudover stilles der følgende krav:

### **Administration – og IT m.v.**

- Bedre mulighed for honorering af efter- og videreuddannelse.
- Tillæg til praktikvejledere og uddannelsesansvarlige udbredes til flere grundlønninger.
- Udvikling af overenskomstens grundlønninger og bedre anvendelse af specialistgrundlønningerne.
- Ansatte, der har gennemført en kommunomuddannelse, indplaceres som minimum som faglært.
- Forhøjelse af lønnen til elever og de lavestlønnede, kontorassistenter og telefonister.

### **Lægeseekretærer**

- Overenskomstens stillingsbetegnelserne revideres i lyset af udviklingen på det sundhedsadministrative område.
- Forhøjelse af lønnen til de lavestlønnede.
- Bedre muligheder for indplacering på overenskomstens grundlønninger og specialistindplacering udbygges med flere grundlønninger.
- Bedre lønvilkår for uddannelses- og praktikvejledere.
- Sundhedsadministrative koordinatorstuderende ansat i studiejobs indskrives i overenskomsten.

### **Laboratorie og miljøpersonale**

- Forbedring af lønnen for laborantpraktikanter.
- Modernisering af bestemmelserne om uddannelse og beskrivelsen af arbejdsområder.
- Laboranter indplaceres som øvrige erhvervsakademiuddannelser.

### **Tandklinikassistenter**

- Tillæg for videreuddannelse på akademisk niveau.
- Bedre mulighed for ansatte på omlagt tid til at holde 6. ferieuge som en hel uges fri svarende til deres faktiske arbejdstid.
- Forhøjelse af lønnen for elever og de lavestlønnede.

### **Grafikere**

- Forhøjelse af lønnen til grafiske elever.
- Pension til alle grafiske elever.
- Dækningsområdet ajourføres med grafiske uddannelser.

### **Vagtcentralpersonale i Regionerne**

- Indførelse af flere grundlønindplaceringmuligheder.
- Pensionen for vagtcentralpersonale i regionerne hæves mod samme niveau som for HK Kommunals øvrige grupper.
- Vagtcentralpersonale omfattes af den supplerende seniorbonus.
- Forbedret genebetaling, herunder for weekendvagter, svarende til lægesekretærernes arbejdstidsaftale.
- Mulighed for brancherettet uddannelse/certificeringsuddannelser via Kompetencefonden.

### **Chefer og ledere**

- Der indføres en ny og højere grundlønindplacering for ledende lægesekretærer.
- Stillingsbetegnelsen for ledende lægesekretærer revideres i lyset af udviklingen på det sundhedsadministrative område.
- En særlig indsats for at styrke ledere og chefers arbejdsmiljø.
- De 12 måneders opsigelsesvarsel til chefer ændres til 6 måneders varsel og 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

### **Personalepolitiske projekter**

Der skal afsættes midler til projekter, så der fortsat kan arbejdes med udvikling af fagområder. Det gælder også ledelsesudvikling gennem arbejdet i "Væksthus for ledelse".

Der foreslås bl.a. følgende projekter:

- Rette kompetencer på det administrative område – nu og i fremtiden.
- Fremtidens digitale og teknologiske kompetencer.
- Fælles faglighed på det sundhedsadministrative område i regionerne og ledelse heraf.

### **Dækningsområder**

Aftaler og overenskomsters dækningsområder ajourføres med nye uddannelser inden for overenskomsternes naturlige/hitdige dækningsområder.

Der stilles krav om

- Overenskomsternes dækningsområder ajourføres, herunder med en række elev-, akademi- og professionsbacheloruddannelser.
- Overenskomstdækning af tolke.

### **Redaktionelle ændringer**

- Der gennemføres redaktionelle ændringer og ajourføringer af overenskomsterne, herunder af uddannelsesbetegnelser, stillingsbetegnelser m.v.

### **Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af krav:

- som følge af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de kommunale og regionale arbejdsgivere, samt afledte virkninger af resultater på andre områder.
- inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de regionale arbejdsgivere.
- som følge af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning, herunder EU-regulering.
- som følge af verserende voldgiftssager.





## **Dansk Socialrådgiverforenings krav overfor RLTN ved overenskomstforhandlingerne på det regionale område i 2024.**

Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse har 11-12. oktober 2023 udtaget følgende overenskomstkrav til OK24 på det regionale område.

1. Løn
  - a) Højere løn.
  
2. Pension
  - a) Fortsættelse af projekt om forhøjelse af pension til 16 procent.
  - b) Pensionsprocenten for akademiske socialrådgivere holdes parallel med øvrige akademikerer.
  
3. Lokal løn
  - a) Fællesaftale om lokal løndannelse forbedres, således at:
    1. Arbejdsgiver forpligtes til at informere om det økonomiske råderum til brug for lønforhandlingerne, herunder udviklingen i lønbudgettet.
    2. Aftalens bestemmelser om lønfastsættelsen ved nyansættelser strammes med henblik på at sikre, at lønnen er forhandlet på plads inden tiltrædelse.
  - b) Der iværksættes et partsfælles projekt i regi af AUA med henblik på at styrke de lokale forhandlinger.
  
4. Arbejdsmiljø
  - a) Ret til intro-/mentorordninger
  - b) Hvor (den lokale repræsentant for) Dansk Socialrådgiverforening angiver, at arbejdets tilrettelæggelse udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling og tages initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.
  - c) Ret og pligt til supervision. Herunder også:
    3. Efteruddannelse af socialrådgivere som supervisorer.
    4. Ansættelse af socialrådgivere som supervisorer.



**5. Ledere**

- a) Det præciseres, at ledere skal have arbejdstidsbestemte tillæg, når de indgår i vagter.

**6. Kompetenceudvikling**

- a) Kompetencefonden videreføres.
- b) Kompetencefonden målrettes forbedring af arbejdsmiljøet blandt socialrådgivere.

**7. Senior (frit valg)**

- a) Ret til en frit valgs-model (pension/løn/frihed) for seniorer.

**8. Akademiske socialrådgivere**

- a) Der indskrives et særskilt løntapet til cand.soc, som spejler AC's løntapet.
- b) Forhandlingsretten omfatter socialrådgivere, som har taget en kandidatuddannelse, og hvor faget fortsat har en betydning for stillingen.

**9. Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af krav:

- a) Inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af arbejdsgiver.
- b) Som følge af resultatet af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale arbejdsgivere.
- c) Som følge af afledte virkninger af forhandlinger og resultater på andre områder.
- d) Der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning, herunder EU-direktiver.
- e) Som følge af trepartsforhandlingerne.
- f) Som følge af verserende voldgiftssager.



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
[Adresse 1]  
[Adresse 2]

Brolæggerstræde 9  
1211 København K

Telefon 72 48 60 00  
Fax 72 48 60 01  
Email: sl@sl.dk

Girokonto 402-3951

Ref.: JFC  
Dok.nr.: 6991465  
Sag.nr.: 2023-SLCFV-03988

14-12-2023

Sendes elektronisk til [OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk)

### **Socialpædagogernes specielle krav til overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2024 indenfor forbundets forhandlingsområde:**

Kravene vedrører følgende overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater og bilag:

- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v.
- Aftale for reglementsansatte pædagogisk uddannet personale ved regionale og selvejende døgninstitutioner, der drives i henhold til § 67 i lov om social service
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre mv.
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder.
- Aftale for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.
- Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.
- Aftale om hviletid og fridøgn for døgninstitutionspersonale
- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område
- Aftale om den regionale kompetencefond mellem RLTN og Socialpædagogerne m.fl.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN er de, indtil 1. april 2024 gældende overenskomster og aftaler, hvorpå der er fremsat krav, samtidig rettidigt opsagt.

Nedenfor er forbundets krav til de enkelte overenskomster/områder oplyst. Oplistingen er ikke udtryk for en prioritering.

**Krav vedr. overenskomst for socialpædagoger mv. (32.38.1):**

- Forhøjelse af grundlønningerne/grundlønstillæg
- Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet (tidligere end 6 år og også stigning efter 10 år)
- Forhøjelse af ulempetillægget for unddragekontrol og præcisering af tillægget
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Indførelse af pensionssats på ikke-pensionsgivende tillæg
- Etablering af fritvalgsordning
- Kompensation for manglende genebetaling på St. Bededag
- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering

**Krav vedr. studerende i lønnet praktik (32.38.1):**

- Forhøjelse af lønnen for studerende i lønnet praktik
- Samme tillæg som det uddannede personale
- I forbindelse med uansøgt afsked indføres pligt til at underrette Socialpædagogerne/BUPL om afskedigelsen

**Krav vedr. overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. (32.40.1):**

Dansk Metal har på vegne af Socialpædagogerne, FOA og Lederne sendt organisationernes krav til overenskomsten til RLTN. Vi henviser derfor også til dette brev.

- Forhøjelse af grundlønningerne/grundlønstillæg
- Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet
- Løn- og pensionsforbedringer som for socialpædagoger
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Etablering af fritvalgsordning
- Kompensation for manglende genebetaling på St. Bededag
- Ret til seniordage fra 58 år
- Ret til efter- og videreuddannelse samt faglig opkvalificering

**Krav vedr. overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere (34.06.1):**

FOA har på vegne af 3F og Socialpædagogerne sendt organisationernes krav til overenskomsten til RLTN. Vi henviser derfor til dette brev.

**Krav vedr. arbejdstid (11.05.4.1 og 11.05.6.1):**

- Forenkling og modernisering af arbejdstidsaftalen
- Forhøjelse af pensionssats af særydelser
- Forhøjelse af særydelser
- Fastlæggelse af tjenesteplan af mindst 8 ugers varighed
- Den daglige arbejdstid skal udgøre minimum 6 timer (ligeledes et minimumstimetal for deltidsansattes daglige arbejdstid)
- Fremrykning af tidspunktet for udbetaling af aften- og lørdagstillæg
- Kompensation for manglende genebetaling på St. Bededag
- Implementering af NFA's anbefalinger om natarbejde
- Modernisering og forbedring af aftalen om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper, samt klientledsagelse

**Krav vedr. kompetenceudvikling herunder kompetencefonden (11.16.6):**

- Kompetencefonden videreføres og kriterierne for udbetaling af midler fra fonden revurderes

**Krav vedr. lokal løndannelse (11.20.17):**

- Forbedring af fællesaftalen om lokal løndannelse specielt med henblik på at sikre et fælles overblik over råderummet/udmøntningen, herunder opgørelse af tilbageløbsmidler, samt forbedring af tvisteløsningssystemet

**Krav vedr. gennemsnitsløngaranti (11.20.5):**

- Gennemsnitsløngarantien videreføres teknisk

Forbundet tager følgende generelle forbehold:

- Forbehold for at støtte og dermed være medstiller af krav, der rejses af andre forbund, der er part i fælles overenskomster og aftaler
- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåede aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring i relevant lovgivning, domspraksis og trepartsaftale
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK-24

Venlig hilsen

Jens Finn Christensen  
Forhandlingschef



Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
Danske Regioner  
Dampfærgvej 22  
2100 København Ø.

Fremsendes til [OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk) og [olj@regioner.dk](mailto:olj@regioner.dk)

**Opsigelse af aftaler og fremsendelse af krav til den regionale cheftale m.v. ved OK24.**

Djøf skal hermed opsigse følgende aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Djøf

- Aftale for Chefer (22.02.1) af 19. november 2021
- Rammeaftale om kontraktansættelse (22.02.3) af 28. marts 2019
- Aftale om lokal løndannelse for Chefer m.v., (22.02.2)

I henhold til aftalernes bestemmelser opsiges de til udløb d. 31. marts 2024.

Jeg skal venligst bede Danske Regioner om at bekræfte rettidig modtagelse af kravsmaterialet.

Med venlig hilsen

Louise Ascanius

---

12.12.2023

---

Ref.LOA  
loa@djoef.dk

---

Djøf  
Gothersgade 133  
1123 København K  
33 95 97 00

---

djoef@djoef.dk  
djoef.dk



#### **OK24 – DJØFs krav overfor Regionernes Lønnings- og Takstnævn til fornyelse af Aftale for Chefer:**

- Forbedring af lønvilkår for regionsdirektører
- Procentuelle lønstigninger til alle direktører og chefer, som er omfattet af aftale for chefer
- Den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling
- Forbedring af grundlønnen for øvrige direktører og chefer i regionerne
- Lønforbedringer til hospitalsdirektører
- Tillæg til grundlønnen i Aftale for Chefer, som ikke er pensionsgivende, gøres pensionsgivende
- Der indføres mulighed for at aftale 39/11-ordninger for ansatte omfattet af Aftale for chefer
- Der aftales et projekt i overenskomstperioden, som skal komme med initiativer til forbedring af chefer og lederes psykiske arbejdsmiljø
- Det tages forbehold for anvendelse af midler, som måtte blive generet via ændringer i den regionale gruppelivsordning. Såfremt der ved ændringer i den regionale gruppelivsordning fremkommer et provenu forudsættes det, at provenuet indgår i forhandlingerne om fornyelse af Aftale for chefer ved OK24.
- Forbehold for at fremsætte krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivningen samt forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor arbejdsgiver fremsætter krav

#### **OK24 – Djøfs krav overfor Regionernes Lønnings- og Takstnævn til rammeaftale om kontraktansættelse**

- Bedre ansættelsestryghed
- Forbehold for at fremsætte krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivningen samt forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor arbejdsgiver fremsætter krav

#### **OK24 – Djøfs krav overfor Regionernes Lønnings- og Takstnævn til Aftale om lokal løndannelse for chefer m.v.**

- Forbehold for at fremsætte krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivningen samt forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor arbejdsgiver fremsætter krav







RLTN  
Danske Regioner  
Dampfærgevej 22  
Postbox 2596  
2100 København Ø  
Sendt pr. mail til [OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk)

Ingeniørforeningen, IDA  
Kalvebod Brygge 31-33  
DK-1780 København V  
Tlf. +45 33 18 48 48

Viden der styrker  
[ida.dk](http://ida.dk)

## Opsigelse af aftaler på chefområdet i forbindelse med OK24

IDA skal hermed opsigse følgende aftaler indgået mellem RLTN og bla. IDA/DdL:

- Aftale for Chefer (22.02.1) af 19. november 2021.
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (22.02.2) af 19. november 2021
- Rammeaftale om kontraktansættelse af Chefer (22.02.3) af 19. november 2021.

I henhold til aftalernes bestemmelser opsiges de til udløb den 31. marts 2024.

Samtidig vedlægges liste over IDA's krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2024 af ovenstående aftaler indgået mellem RLTN og bl.a. IDA/DdL.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv.

Jeg skal venligst bede RLTN bekræfte rettidig modtagelse af nærværende brev.

IDA imødeser RLTN's ændringsforslag til ovenstående aftaler.

Med venlig hilsen

Thomas Eggert, Chefforhandler

[the@ida.dk](mailto:the@ida.dk)  
Tlf. 3318 4753

Ref.: THE/CJE

Sagsnr. 2023-203374

14. december 2023

## **IDA's krav til fornyelse af aftaler på chefområdet mellem RLTN og bl.a. IDA/DdL**

### **Krav til fornyelse af Aftale om chefer**

1. Størst mulige forbedringer af basisløn og alle tillæg med henblik på at sikre reallønnen.
2. Større ramme for frit valg mellem pension og løn.
3. 39/11 ordning, sådan at arbejdstiden forhøjes til gennemsnitligt 39 timer om ugen, og får 11 cheffridage om året.
4. 12 måneders opsigelsesvarsel i § 11 gøres mere fleksibel. Ret til at vælge at hele eller en del af rammen udbetales som en fratrædelsesgodtgørelse.
5. Ændring af § 11, stk. 1, nr. 2, således, at der er frit valg mellem pension eller godtgørelse.
6. Ændring af § 11, stk.1, nr. 2 således at det ekstraordinære pensionsbidrag efter 5 års ansættelse, ændres til en anciennitetsmodel, f.eks. med udbetaling af 1 måneds løn efter 3 år, 2 måneders løn efter 4 år og 3 måneders løn efter 5 år.
7. Det tages forbehold for anvendelse af midler, som måtte blive generet via ændringer i den regionale gruppelivsordning. Såfremt der ved ændringer i den regionale gruppelivsordning fremkommer et provenu forudsættes det, at provenuet indgår i forhandlingerne om fornyelse af Aftale for chefer ved OK24.
8. Der tages forbehold for at fremsætte krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN samt krav der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning.

### **Krav til fornyelse af rammeaftale om kontraktansættelse**

9. Der tages forbehold for at fremsætte krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN samt krav der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning.

### **Krav til fornyelse af aftale om lokal løndannelse for chefer**

10. Der tages forbehold for at fremsætte krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN samt krav der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning.

## Tina Underbjerg

---

**Fra:** Sikkerforhandling <sikkerforhandling@danskmetal.dk>  
**Sendt:** 15. december 2023 09:53  
**Til:** OKforhandling  
**Emne:** Fremsendelse af OK24 krav  
**Vedhæftede filer:** OK24 - 32.23.1 - Specifikke Krav.pdf; OK24 - 32.40.1 og 22.23.1 - specielle krav.pdf; OK24 - 11.05.1.1 - Specielle krav.pdf; OK24 - 11.20.12 og 11.20.17 - Specielle krav til Fællesaftale om lokal løndannelse.pdf

Hej

Hermed fremsendes OK24 krav – se vedhæftede.

I bedes bekræfte modtagelsen.

f./Ida Skiaker Knudsen  
Med venlig hilsen

**Jacqueline Mia Grunnet-Lauridsen**

Kontorassistent

Direkte 33632210

Mail [jagr@danskmetal.dk](mailto:jagr@danskmetal.dk)



**Forhandlingssekretariatet**

**Forbundshuset**

Molestien 7

2450 København SV

Telefon 33632000

[Besøg vores hjemmeside](#)

[Følg os på Facebook](#)

---

Dansk Metal: Vi passer på dine data – læs vores [persondatapolitik](#)



## Specielle forslag OK24

Dansk Metal fremsender krav til Fællesaftalerne om lokal løndannelse på de aftaler, hvor Dansk Metal er part. Det drejer sig om 11.20.12 og 11.20.17.

### Lokal Løn

- Der skal afsættes flere midler til lokal løndannelse
- Forbedring af fællesaftalen om lokal løndannelse - herunder at sikre et bedre fælles overblik over råderummet og opgørelse af tilbageløbsmidler samt forbedring af tvisteløsningssystem.

### Forbundet tager følgende forbehold generelt:

- Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepartsaftaler
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag



# Specielle overenskomst forslag OK24

Dansk Metal fremsender på vegne af

Blik- og Rørarbejderforbundet  
Dansk El-Forbund  
Fagligt Fælles Forbund - 3F  
FOA – Fag og Arbejde  
Forhandlingskartellet  
Teknisk Landsforbund

De specielle krav til 11.05.1.1 aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

## Tillæg

- Markant forbedring og stigning på tillæggene så de er på niveau med de sammenlignelige aftaler på det regionale område
- Pension af alle tillæg uanset konvertering til faste tillæg eller afspadsering

## Varslinger

- Klare og ens regler for afspadsering og varsling for alle typer af arbejde som er omfattet af aftalen
- Ret til at kende sin arbejdsplan xx antal uger i forvejen
- TR eller lokal afdeling skal inddrages i tilrettelæggelsen af alle typer af arbejde omfattet af aftalen
- Pligt til at indgå lokal aftale med TR eller lokal afdeling - herunder aftale regler for varslinger, afspadsering og arbejdstilrettelæggelse

## Hviletid

- Hvis hviletiden ikke kan overholdes, f.eks. pga. ud kald, honoreres den tid med sædvanlig løn indtil hviletiden er overholdt som på sammenlignelige aftaler på det regionale område
- Ret til at overgå til dagarbejde fra det kalenderår man fylder 60 år - dog under hensyntagen til driftsmæssige forhold
- Fritvalg kan sammen med en del af pensionsbidraget, feriefridage og evt. afspadsering, optjent ved rådighedsvagt, holddrift og forskudt tid anvendes til en seniorordning med nedsættelse af arbejdstiden

### Andre forhold

- Pligt til forhandlinger om indgåelse af lokal aftaler, hvis en af parterne ønsker det - herunder TR og lokal afdeling
- Generel forbedring og harmonisering af aftalen så den er sammenlignelig med de andre døgnarbejdstidsaftaler på det regionale område
- Aftale om hviletid og fridøgn (11.10.12) skrives ud af aftalen og der henvises i stedet til relevant lovgivning
- Aftale om hviletid og fridøgn finder ikke længere anvendelse for denne aftale og der aftales i stedet regler, som er på niveau med det resterende private arbejdsmarked og gældende lovgivning og direktiver
- Rådighedsvagt skal have en minimumslængde for at sikre en sammenhæng imellem rådighedsvagten og den opgave der skal løses samt sikre bedre rekrutterings- og fastholdelsesmuligheder lokalt
- Rådighedsvagt etableres efter forudgående drøftelse af tilrettelæggelsen imellem de lokale parter - herunder lokal afdeling, hvis der ikke er en TR
- NFA's anbefalinger om natarbejde implementeres jf. det private forlig fra OK23 - herunder at gravide ikke må have mere end 1 nattevagt pr. uge

### Forbundene tager følgende forbehold generelt:

- Der tages forbehold for at stille krav, som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder og fremsættelse af modkrav, som er stillet på baggrund af modpartens krav.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepartsaftaler
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af politiske aftaler og lovgivning af AUB og FGU



# Specielle overenskomst forslag OK24

Dansk Metal fremsender på vegne af

Socialpædagogerne  
FOA  
Ledernes Hovedorganisation

De specielle krav til 32.40.1 overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder og 22.23.1 aftale vedrørende tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder

## Løn

- Markant forbedring af lønnen. Herunder forhøjelse af grundløn samt kvalifikationslønsforløbet – også til elever og lærlinge

## Lokal Løn

- Forbedring af Fællesaftalen om lokal løndannelse - herunder at sikre et bedre fælles overblik over råderummet og opgørelse af tilbageløbsmidler samt forbedring af tvisteløsningssystemet

## Arbejdstid

- Styrke arbejdsgivers muligheder for rekruttering og fastholdelse ved at tydeliggøre, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående aftale med TR eller lokal afdeling
- Ret til seniordage fra 58 år
- Ret til at indgå en seniorordning fra det kalenderår man fylder 58 år
- Ret til at konvertere en del af pensionsbidraget til nedsættelse af arbejdstid fra det kalenderår man fylder 58 år

## Pension

- Pensionsforbedringer generelt, herunder fritvalg
- Nedsættelse af pensionskarens
- Pension til elever og lærlinge ved uddannelsesaftalens start
- Pension af alle A-skattepligtige lønde

## Fritvalg

- Højere fritvalgsprocent og ret til at vælge imellem frihed, pension eller løn
- Frihed kan anvendes, når driften tillader det, til f.eks. omsorgsdage som pårørende, fleksibel mulighed for barn syg eller andre lign. forhold

- Fritvalg kan sammen med en del af pensionsbidraget, feriefridage og evt. afspadsring anvendes til en seniorordning med nedsættelse af arbejdstiden

#### Uddannelse

- Præcisering af eksisterende ret til selvvalgt uddannelse og kompetenceudvikling
- Ret til at vælge en uddannelsesrepræsentant for overenskomstens dækningsområde indenfor samme regler som tillidsvalgte, dog skal uddannelsesrepræsentanten kunne gennemføre relevant uddannelse for tillidsvalgte, som afholdes af de forhandlingsberettigede organisationer

#### Andre forhold

- Ret til samme betaling som ved sygdom som ved barn syg

#### Forbundene tager følgende forbehold generelt:

- Der tages forbehold for at stille krav, som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder og fremsættelse af modkrav, som er stillet på baggrund af modpartens krav.
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepartsaftaler
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af politiske aftaler og lovgivning af AUB og FGU

# Specielle overenskomst forslag OK24

Dansk Metal fremsender på vegne af

Blik- og Rørarbejderforbundet  
Dansk EI-Forbund  
Faglige Fælles Forbund - 3F  
Fødevarerforbundet NNF  
Malerforbundet  
Serviceforbundet

De specielle overenskomstkraav til 32.23.1 Håndværkeroverenskomsten

## Løn

- Markant forbedring af lønnen - herunder grundløn også til elever

## Lokal Løn

- Der skal afsættes flere midler til lokal løndannelse
- Forbedring af fællesaftalen om lokal løndannelse - herunder at sikre et bedre fælles overblik over råderummet og opgørelse af tilbageløbsmidler samt forbedring af tvisteløsningssystem.

## Arbejdstid

- Betalt frihed hele dagen juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og 5. juni
- Overarbejde honoreres med 100 procent fra første time
- Ret til varsling i forbindelse med overarbejde, vagt, forskudt tid, holddrift eller ændringer i normal arbejdstid eller arbejdsplan
- Centrale overenskomstbestemmelser om afspadsering. Herunder varsling af afspadsering, krav om udbetaling/opgørelse indenfor en given periode, opgørelse af afspadsering med ret til udbetaling ved fratrædelse mv. med mulighed for lokale aftaler
- Pligt til lokalt med tillidsrepræsentant eller lokal afdeling, at aftale regler for afspadsering - herunder varsling af afspadsering, krav om udbetaling/opgørelse indenfor en given periode, opgørelse af afspadsering med ret til udbetaling ved fratrædelse mv.
- Pligt til lokalt at drøfte arbejdstid, arbejdstidens placering og varslinger med TR eller lokalafdeling
- Rejsetid ved kursus/kompetenceudvikling honoreres med afspadsering
- Pligt til lokalt at aftale vilkår for medarbejdernes kursusdeltagelse/kompetenceudvikling med TR eller lokal afdeling
- Ret til at kende arbejdsplan xx antal uger i forvejen

- Styrkelse af fuldtidsparagraffen således, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående aftale med TR eller lokalafdeling
- Ret til at indgå en seniorordning fra det kalenderår man fylder 60 år
- Ret til at konvertere en del af pensionsbidraget til nedsættelse af arbejdstid fra det kalenderår man fylder 60 år
- Ret til at overgå til dagarbejde fra det kalenderår man fylder 60 år - dog under hensyntagen til driftsmæssige forhold

### Pension

- Pensionsforbedringer generelt - herunder fritvalg
- Nedsættelse af pensionskarens
- Pension til elever og lærlinge ved uddannelsesaftalens start
- Pension af alle A-skattepligtige løndele

### Fritvalg

- Højere fritvalgsprocent og ret til at vælge imellem frihed, pension eller løn
- Frihed kan anvendes, når driften tillader det f.eks. omsorgsdage som pårørende, fleksibel mulighed for barn syg eller andre lign. forhold
- Fritvalg kan sammen med en del af pensionsbidraget, feriefridage og evt. afspadsring optjent ved rådighedsvagt, holddrift og forskudt tid anvendes til en seniorordning med nedsættelse af arbejdstiden

### Uddannelse

- Præcisering af eksisterende ret til selvvalgt uddannelse og kompetenceudvikling
- Opdatering af Bilag 2 i overenskomsten så det ajourføres til det nuværende dækningsområde men med opdaterede uddannelsesbetegnelser
- Ret til at vælge en uddannelsesrepræsentant for overenskomstens dækningsområde indenfor samme regler som tillidsvalgte. Dog skal uddannelsesrepræsentanten kunne gennemføre relevant uddannelse for tillidsvalgte, som afholdes af de forhandlingsberettigede organisationer

### Andre forhold

- Pligt til forhandlinger om indgåelse af lokalaftaler hvis en af parterne ønsker det - herunder TR og lokalafdeling

### Forbundene tager følgende forbehold generelt:

Forhandlingssekretariatet

- Der tages forbehold for at stille krav, som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder og fremsættelse af modkrav, som er stillet på baggrund af modpartens krav
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning og domspraksis
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale og kommunale arbejdsgiverparter
- Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked
- Forbehold for at rejse krav som følge af trepartsaftaler
- Forbehold for at rejse krav som følge af ændret lovgivning om Store Bededag
- Forbehold for at rejse krav som følge af politiske aftaler og lovgivning om AUB og FGU



## **Forhandlingskartellets fælles krav ved OK24 for det regionale område**

### **1. Videreførelse af lokal løndannelse (11.20.12, 11.20.03 og 11.20.05)**

Kravet indebærer en videreførelse og forbedring af Fællesaftalen om lokal løndannelse, bl.a. således at

- der afsættes midler til lokal løndannelse,
- der sker en tydeliggørelse af det økonomiske råderum, herunder en tydeliggørelse af, at tilbageløbsmidler anvendes til lokal løn.

### **2. Forbedring af satserne i holddriftsaftalen (11.05.1.1)**

Dansk Metal har fremsat kravene på vegne af Forhandlingskartellet, hvortil der henvises.

### **3. Forbeholdskrav**

Kravet indebærer, at der tages forbehold for fremsættelse af krav

- inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN,
- der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv. samt
- som følger af eller konsekvens af de generelle forhandlinger, som udmøntes mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN eller i forbindelse med trepartsaftale.







## Tina Underbjerg

---

**Fra:** Charlotte Dahm-Johansen <cdj@tl.dk>  
**Sendt:** 14. december 2023 12:43  
**Til:** OKforhandling  
**Emne:** AOS-2023-00415 OK24 krav 32.52.1  
**Vedhæftede filer:** Krav til RLTN Audiologiassistenter OK24.pdf

**Kategorier:** GO: saved  
**Attachments:** [{"ListId":"14b65701-8904-48c9-bfe2-f530a51a3e41","CaseRelativeUrl":"cases/EMN81/EMN-2023-00332","DocumentId":1671885,"ListItemId":95,"UploadedFileName":"Krav til RLTN Audiologiassistenter OK24.pdf","BatchIdValue":null,"CaseId":"EMN-2023-00332"}]  
**Caseld:** EMN-2023-00332  
**DocumentId:** 1671886  
**DocumentLibraryUrlForderName:** /Krav fra organisationerne og opsigelser  
**FailedUpload:** False  
**GoServerBaseUrl:** <https://medarbejder.regioner.dk>  
**ListId:** 14b65701-8904-48c9-bfe2-f530a51a3e41  
**ListItemId:** 96  
**RelativeCaseUrl:** cases/EMN81/EMN-2023-00332  
**UploadedFileName:** AOS-2023-00415 OK24 krav 32.52.1 2023-12-14T132439.2985246.msg  
**Uploaders:** ARF01D10\TU

Til RLTN

Hermed fremsendes Teknisk Landsforbunds OK24-krav til overenskomsten for audiologiassistenter og audiologiassistentelever (32.52.1).

Venlig hilsen

**Charlotte Dahm-Johansen**

Faglig konsulent

[ tlf ] 3343 6591

[ mobil ] 2664 7715

[ mail ] [cdj@tl.dk](mailto:cdj@tl.dk)



**TEKNISK LANDSFORBUND**

ØNSKER EN GLÆDELIG JUL

OG ET GODT NYTÅR

**Teknisk Landsforbund**

Faglig afdeling

Nørre Voldgade 12, 1358 København K

[ tlf ] 3343 6500

[ www ] [tl.dk](http://tl.dk)



RLTN

14-12-2023

Sagsnr.:  
AOS-2023-00415

**OK24 Krav til Teknisk Landsforbunds overenskomst med RLTN  
Overenskomst for Audiologiassistenter, herunder ledende  
audiologiassistenter, og audiologiassistentelever  
(32.52.1)**

**Løn**

- Forhøjelse af grundlønninger

**Pension**

- Forhøjelse af pensionsbidrag

**Frit valg**

- Grænse sænkes fra 15,79% til 15%

**Elever**

- Det skal sikres, at der ansættes et passende antal elever

**Kompetenceudvikling**

- Den regionale kompetencefond gøres permanent

**Forbeholdskrav**

- Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv.

Venlig hilsen

Teknisk Landsforbund



## Tina Underbjerg

---

**Fra:** Charlotte Dahm-Johansen <cdj@tl.dk>  
**Sendt:** 14. december 2023 12:45  
**Til:** OKforhandling  
**Emne:** AOS-2023-00415 OK24 krav 33.11.1  
**Vedhæftede filer:** OK24 krav Byggeri, Miljø og Energi.pdf

**Kategorier:** GO: saved  
**Caseld:** EMN-2023-00332  
**DocumentId:** 1671887  
**DocumentLibraryUrlForderName:** /Krav fra organisationerne og opsigelser  
**FailedUpload:** False  
**GoServerBaseUrl:** <https://medarbejder.regioner.dk>  
**ListId:** 14b65701-8904-48c9-bfe2-f530a51a3e41  
**ListItemId:** 97  
**RelativeCaseUrl:** cases/EMN81/EMN-2023-00332  
**UploadedFileName:** AOS-2023-00415 OK24 krav 33.11.1 2023-12-14T132533.1905468.msg  
**Uploaders:** ARF01D10\TU

Til RLTN

Hermed fremsendes Teknisk Landsforbunds OK24-krav til overenskomsten for byggeri, miljø og energi (33.11.1).

Venlig hilsen

**Charlotte Dahm-Johansen**  
Faglig konsulent

[ tlf ] 3343 6591  
[ mobil ] 2664 7715  
[ mail ] [cdj@tl.dk](mailto:cdj@tl.dk)



**TEKNISK LANDSFORBUND**  
ØNSKER EN GLÆDELIG JUL  
OG ET GODT NYTÅR

**Teknisk Landsforbund**  
Faglig afdeling  
Nørre Voldgade 12, 1358 København K  
[ tlf ] 3343 6500  
[ www ] [tl.dk](http://tl.dk)





RLTN

14-12-2023

Sagsnr.:  
AOS-2023-00415**OK24 krav til Teknisk Landsforbunds overenskomst med RLTN  
Overenskomst inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1)****Områdebestemmelsen**

- Professionsbachelor i Katastrofe- og risikomanagement tilføjes §1
- Forslag til ny bemærkning til § 1:  
Deltidsuddannelser/akademiuddannelser der svarer til de uddannelser der fremgår af § 1 er ligeledes omfattet af overenskomsten uanset, at de har et andet navn. Fx er ansatte med akademiuddannelse i miljøteknologi omfattet af bestemmelserne for miljøteknologer.

**Løn**

- Forhøjelse af grundlønninger
- Tilpasning af grundlønsbestemmelsen ved indførelse af generelt grundlønstrin for tekniske professionsbachelorere

**Pension**

- Forhøjelse af pensionsbidrag
- Fjernelse af pensionskarens

**Frit valg**

- §11 stk. 1. Grænse sænkes fra 15,79% til 15%

**Kompetenceudvikling**

- Den regionale kompetencefond gøres permanent

**Forbeholdskrav**

- Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN.
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv.

Med venlig hilsen  
Teknisk Landsforbund





## Tina Underbjerg

---

**Fra:** Charlotte Dahm-Johansen <cdj@tl.dk>  
**Sendt:** 14. december 2023 12:51  
**Til:** OKforhandling  
**Emne:** AOS-2023-00415 OK24 krav 33.18.1  
**Vedhæftede filer:** OK24 krav Bygningskonstruktører.pdf

**Kategorier:** GO: saved  
**Caseld:** EMN-2023-00332  
**DocumentId:** 1671889  
**DocumentLibraryUrlFolderName:** /Krav fra organisationerne og opsigelser  
**FailedUpload:** False  
**GoServerBaseUrl:** <https://medarbejder.regioner.dk>  
**ListId:** 14b65701-8904-48c9-bfe2-f530a51a3e41  
**ListItemId:** 98  
**RelativeCaseUrl:** cases/EMN81/EMN-2023-00332  
**UploadedFileName:** AOS-2023-00415 OK24 krav 33.18.1 2023-12-14T132638.6512968.msg  
**Uploaders:** ARF01D10\TU

Til RLTN

Hermed fremsendes Teknisk Landsforbunds OK24-krav til overenskomsten for professionsbachelorere på det tekniske område (33.18.1).

Venlig hilsen

**Charlotte Dahm-Johansen**  
Faglig konsulent

[ tlf ] 3343 6591  
[ mobil ] 2664 7715  
[ mail ] [cdj@tl.dk](mailto:cdj@tl.dk)



**TEKNISK LANDSFORBUND**  
ØNSKER EN GLÆDELIG JUL  
OG ET GODT NYTÅR

**Teknisk Landsforbund**  
Faglig afdeling  
Nørre Voldgade 12, 1358 København K  
[ tlf ] 3343 6500  
[ www ] [tl.dk](http://tl.dk)





RLTN

14-12-2023

Sagsnr.:  
AOS-2023-00415

**OK24 Krav til Teknisk Landsforbunds overenskomst med RLTN  
Overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område  
(33.18.1)**

**Løn**

- Forhøjelse af grundlønninger for bygningskonstruktører

**Pension**

- Forhøjelse af pensionsbidrag

**Frit valg**

- §10 stk. 1. Grænse sænkes fra 15,79% til 15%

**Special- og chefkonsulent**

- Mulighed for indplacering som special- eller chefkonsulent på samme måde og vilkår som efter AC-overenskomstens bilag 3
- §13, stk. 2 grundlønstrin ændres til grundlønstrin for special- og chefkonsulent

**Kompetenceudvikling**

- Den regionale kompetencefond gøres permanent

**Forbeholdskrav**

- Der tages forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af RLTN eller KF.
- Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv.

Med venlig hilsen

Teknisk Landsforbund



## Tina Underbjerg

---

**Fra:** Flemming Knudsen <fk@mmf.dk>  
**Sendt:** 14. december 2023 13:57  
**Til:** OKforhandling  
**Emne:** Maskinmestrenes Forening krav til OK 24. Overenskomst for professionsbachelor  
på det tekniske område. 33.18.1

Danske Regioner

Maskinmestrenes Forening har følgende krav til fornyelsen af overenskomsten for professionsbachelor på det tekniske område.

- Forbedring af grundlønninger
- Forbedring af pensionsats
- Provenue der opstår ved fjernelse af store bededag skal tilbageføres til organisationsforhandlingerne
- Kompetencefonden skal videreføres og gøres permanent
- Der henvises til Forhandlingskartellets fælles krav ved OK24 for det regionale område, samt de forbehold der er taget deri.
- I relation til arbejdstidsaftalen 11.05.1.1. henvises til krav fremsendt af Danske Metal.



**Med venlig hilsen**  
Maskinmestrenes Forening

**Flemming Knudsen**  
Juridisk konsulent

Sankt Annæ Plads 16  
1250 København K  
Telefon: +45 33364933  
E-mail: [fk@mmf.dk](mailto:fk@mmf.dk)  
Web: [www.mmf.dk](http://www.mmf.dk)

**Maskinmestrenes Forening**  
**Management and Technology**





RLTN  
Fremsendt via OK24-portal



Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Telefon 33 76 86 96  
www.lc.dk  
lc@skaf-net.dk  
Sikker e-mail: sikkerlc@skaf-net.dk  
CVR-nr:56531319

15. december 2023

23-00375 09. LM/LM

### Lærernes Centralorganisations specielle krav til OK24

Hermed fremsendes LC's krav til fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2024 inden for LC's forhandlingsområde.

LC's krav gælder - hvor intet andet er anført - såvel overenskomstansatte som tjenestemandsansatte, der er omfattet af LC's overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lene Maigaard', written over a light blue horizontal line.

Lene Maigaard

# RLTN

## Lærernes Centralorganisations krav til OK24

### 1. Tværgående LC-krav (dækker en eller flere LC-overenskomster og aftaler)

- 1.1. Lønforbedringer for LC-grupperne
- 1.2. Ret til at medregne lønanciennitet fra ansættelse som ikke-læreruddannet lærer ved opnået læreruddannelse
- 1.3. Der etableres en lærerstartsordning med det formål at fastholde og rekruttere uddannede lærere i lærerfaget
- 1.4. Forbedrede rettigheder for seniordage/seniorbonus/retten til nedsat arbejdstid og bedre muligheder for anvendelse af seniorordninger for ledere
- 1.5. Aftalte vilkår der gør det muligt for LC's grupper at vedligeholde og udvikle deres faglige kompetencer igennem hele arbejdslivet
- 1.6. Modernisering og forbedringer af de generelle regler for merarbejde for medarbejdere uden højeste arbejdstid
- 1.7. Eksplicitering af retten til tage obligatorisk/lovfastsat uddannelse jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 13
- 1.8. Nedsættelse af beskæftigelsesancienniteten for at indbringe en sag for et afskedigelsesnævn
- 1.9. Organisationshøring i forbindelse med bortvisninger
- 1.10. Frister for afgivelse af processkrifter
- 1.11. Undtagelse til frister for at indbringe en sag for et afskedigelsesnævn
- 1.12. Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af udfaldet af verserende sager for domstole eller voldgiftsretter

Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen

Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af krav, fremsat af øvrige centralorganisationer, og fremsat af organisationer, der er medlem af øvrige centralorganisationer

### 2. Aftale om arbejdstid for undervisningsområdet i regionerne (A21)

- 2.1. Realisering af arbejdstidsaftalen (A21)



### **3. Gruppeliv**

- 3.1. Forbedringer af gruppelivsordningen

### **4. Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for voksne samt tilhørende tjenestemandsaftale**

- 4.1. Lønforbedringer for LC-grupperne
- 4.2. Forlænget anciennitetsforløb for lærere og børnehaveklasseledere
- 4.3. Forhøjelse af 4.239 kr.-tillægget til lærere m.fl.
- 4.4. Anciennitetsforløb for konsulenter
- 4.5. Eventuelle midler til specielle forhandlinger prioriteres på lederområdet især til lavest lønnede ledere
- 4.6. Ret til nedsat beskæftigelsesgrad med opretholdelse af hidtidig pensionsindbetaling for LC-grupper, der ikke er omfattet af tilsvarende bestemmelse i A21
- 4.7. Bedre rekruttering og fastholdelse af ledere
- 4.8. Fornyelse af praktikbestemmelserne, så de understøtter praktikforløb i den nye læreruddannelse
- 4.9. Periodeprojekt om fælles analyse af kvaliteten i praktikforløbene og med afsæt heri en fælles forpligtelse til at gennemføre tiltag, der har til formål at styrke kvaliteten i praktikforløbene

### **5. Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde**

- 5.1. Lønforbedring for gruppen
- 5.2. Forhøjelse af 2.110 kr.-tillægget
- 5.3. Et 12-årstrin
- 5.4. Forlænget anciennitetsforløb
- 5.5. Et 8-års- og et 12-årstrin til vejledere jf. protokollat 2



Regionernes Lønnings- og Takstnævn RLTN

15. december 2023

C/O Danske Regioner

Mail: [OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk) og [krisb@regioner.dk](mailto:krisb@regioner.dk)

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

## **Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2024 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.**

**Aftalen vedrørende løn- og arbejdsforhold for lægestuderende, der ansættes som vikar i underordnet lægestilling**

### **Krav 1: FADL følger rammerne fra Akademikerforliget samt aftaler om opsparede FG-bonusmidler**

Aftalen følger rammerne i hele Akademikerforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering. Endvidere følger aftalen proces og indhold for udmøntningen af de opsparede bonusmidler i Forenede Gruppeliv ordningen.

### **Krav 2: Modernisering af jobbetegnelsen**

Ændring fra betegnelsen “lægevikar” til lægelig assistent til udførelse af lægeligt arbejde.

### **Krav 3: Ansættelse og honorering**

Modernisering af ansættelsesforholdene, herunder holdstruktur samt vilkår for og honorering af lægestuderende der ansættes i holdstruktur.

### **Krav 4: Dispensationsforpligtelse**

Indskrivelse af forpligtelse for arbejdsgiver til at søge dispensation fra krav om afsluttet 8. semester ved lægeligt arbejde.

### **Krav 5: Ret til introduktionsforløb/oplæring**

Introduktionsforløb indføres for at sikre, at den lægestuderende ansat i underordnet lægestilling ved ansættelsen hurtigst muligt kan fungere i stillingen. Introduktionsforløbet skal afsluttes inden første selvstændige vagt og skal som minimum indeholde

- Lønnet introduktion til afdelingen og afdelingens IT-systemer
- Lønnede følgevagter

### **Krav 6: Ret til deltagelse i undervisning, kurser og konferencer**

Etablering af ret til deltagelse i undervisning, kurser og konferencer på lige fod med yngre læger.

### **Krav 7: Forbedret barsel**

Etablering af yderligere barselsrettigheder med økonomisk dækning under barsel.

### **Krav 8: Tilkaldetillæg**

Der skal betales tillæg ved ekstraordinært tilkald i videregående omfang end § 24 i overenskomst for yngre læger.

### **Krav 9: Tillæg ved sønehelligdage og særlige dage**

Der skal betales særligt tillæg ved arbejde på sønehelligdage og på særlige dage som f.eks. 1. januar, juleaftensdag, grundlovsdag, 1. maj og nytårsaftensdag. Sikring af at lønregulering som følge af afskaffet St. Bededag omfatter enkeltvagter.

### **Krav 10: Overarbejdsbetaling**

Overarbejde efter afsluttet normperiode skal afregnes ved betaling af tillæg eller selvvalgt afspadsring.

### **Krav 11: Ret til ansættelsesbrev**

Formalisering af ret til ansættelsesbrev uagtet timetal, jf. aftale mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

### **Krav 12: Seponeringsrettigheder for enkeltvagter**

Etablering af seponeringsrettigheder ved enkeltvagter, som er aftalt via vagtskema el.lign.

### **Krav 13: Tillæg ved særligt vanskelige arbejdsopgaver**

Tillæg ved opgaver som f.eks. patienter i kritisk tilstand, arbejde i akutmodtagelse, medicinsk modtageafsnit og skadestuer, samt i psykiatrien.

### **Krav 14: Forbedret sygedækning**

Forbedret sygebeskyttelse for ansatte til enkeltvagter samt ret til sygeløn ved sygdom før aftalt vagtstart.

### **Krav 15: Løn under transport**

Der ydes løn under transport til og fra arbejdspladsen.

### **Krav 16: Eksplicitering af dækning af transportudgifter**

Eksplicitering af godtgørelse for den fulde dokumenterede udgift ved transport.

### **Krav 17: Deling og udvidelse af erhvervsforberedende kursuspulje**

Adgang til at anvende efteruddannelsesmidler (protokollat nr. 4 i overenskomst for sygeplejevikarer og ventilatører) til opkvalificering af lægestuderende i underordnede lægestillinger. FADL ønsker endvidere at øge puljemidlerne, så det bliver muligt for regionerne og FADL at afholde relevante introducerende og kompetencegivende kurser.

### **Krav 18: Arbejdsvilkårdirektivet**

Indskrivelse og tilpasning svarende til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår (LOV nr. 501 af 16/05/2023).

### **Krav 19: Tidsregistrering**

Indskrivelse af regler om tidsregistrering svarende til EU-dommen om arbejdstidsdirektivet. Arbejdsgiver forpligtes til at implementere system til tidsregistrering.

### **Krav 20: Merarbejde**

Overarbejdstillæg for arbejde ud over den normerede arbejdstid, jf. EU-dom om fortolkning af deltidsidektivet.

**Krav 21: Pensionsændringer**

Der afsættes midler til forhøjelse af pensionsprocenten.

**Krav 22: Vaccination**

Ret til vaccinationer svarende til erhvervsrisiko.

**Krav 23: Forhøjet feriegodtgørelse**

Forøgelse af den lovpligtige feriegodtgørelsesprocent.

**Krav 24: Kompensation for afskaffelse af St. Bededag**

Sikring af at lønregulering som følge af afskaffet St. Bededag omfatter enkeltvagter.

**Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Relevante forbedringer fra Forhandlingsfællesskabet/Yngre Lægers forlig overføres til denne overenskomst for lægestuderende i underordnede lægestillinger.

Endvidere tages forbehold for yderligere krav i forbindelse med faglige voldgifter, ændret lovgivning samt EU-regulering og -domme.

Med venlig hilsen



Klaus Pedersen

Forhandlingsleder

Rasmus Vestergård Madsen

Forperson for lægevikargruppen

Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
RLTN  
C/O Danske Regioner  
[OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk), [Krisb@regioner.dk](mailto:Krisb@regioner.dk)  
Dampfærgevej 22  
2100 København Ø

**Dato**

15. december 2023

## **Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2024 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.**

**Aftalen vedrørende løn- og arbejdsforhold for studenter, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør**

### **Krav 1: FADL følger rammerne fra Akademikerforliget samt aftaler om opsparede FG-bonusmidler**

Aftalen følger rammerne i hele Akademikerforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering. Endvidere følger aftalen proces og indhold for udmøntningen af de opsparede bonusmidler i Forenede Gruppeliv ordningen.

### **Krav 2: Udvikling af nuværende holdtillægsydelse**

Udvikling af strukturen for kompensationen der ydes til hold.

### **Krav 3: Løntilpasninger**

Ensretning af grundløn på tværs af regioner.

### **Krav 4: Forøgelse af nattillæg**

Øget nattillæg som incitament til at dække nattevagter på hverdage.

### **Krav 5: Tillæg ved dobbeltindlagte patienter**

Tillæg ved vagter hos psykiatriske patienter som midlertidigt er indlagt til behandling på somatisk afdeling.

### **Krav 6: Udvidelse af isolationstillægget**

Coronapandemien har vist, at der i flere jobfunktioner kan opstå behov for beskyttelsesbeklædning.

**Krav 7: Udvidet dækningsområde**

Mulighed for at arbejde på overenskomsten ved benyttelse af udvidet retskrav efter gennemført bachelor.

**Krav 8: Weekendtillæg**

Fredagstillæg samt højere weekendtillæg.

**Krav 9: Styrkede rettigheder og vilkår ved seponering af vagter**

Forbedring af vilkår ved vagtseponering.

**Krav 10: Modernisering af sygedagpengereglen i § 25**

Formuleringen tilpasses ændringerne i sygedagpengeloven.

**Krav 11: Transport**

Justering af afstands- og tidskrav for transportgodtgørelse. Dækning ved transport i egen bil.

**Krav 12: Pauser**

Pausesystem der tilgodeser lange og forlængede arbejdstider, samt sikrer betaling for aflyste pauser.

**Krav 13: Modernisering af holdregler**

Opdatering svarende til nutidig arbejdstilrettelæggelse og sædvanlig honorering af overarbejde.

**Krav 14: Ændret prøvetid ved holdansættelse**

Fjernelse af 3-måneders kravet.

**Krav 15: SPV- og VT-kurser**

Det ekspliciteres, at SPV- og VT-kurser er overenskomstbaserede og dermed fælles aftaleområde.

**Krav 16: Klinisk forskningsassistance**

Det ekspliciteres at medicinstuderende, der arbejder med klinisk forskningsarbejde, er dækket af overenskomsten.

**Krav 17: Hviletidsbestemmelser mv.**

Rammeaftale vedr. fravigelse af lovens hviletidsbestemmelser indskrives i overenskomsten.

**Krav 18: Ændring af sygeplejevikar-betegnelsen**

Jobbetegnelsen bringes i overensstemmelse med overenskomstens dækningsområde og Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

**Krav 19: Udvidet anvendelse af efteruddannelsespuljen**

Mulighed for at anvende eksisterende efteruddannelsesmidler (protokollat nr. 4) til opkvalificeringskurser for ansatte til simulations- og færdighedstræning samt lægestuderende i underordnede lægestillinger.



**Krav 20: Ændrede opsigelsesvarsler**

Forbedret opsigelsesbeskyttelse.

**Krav 21: Anciennitetstillæg**

Lønnen skal afspejle anciennitet.

**Krav 22: Hepatitis Vaccine til alle med SPV-kursus**

Hepatitis Vaccine tilbydes til alle med et bestået SPV-kursus.

**Krav 23: Tillæg for akut-tilkald**

Tillæg, når der indkaldes til vagt med kort varsel.

**Krav 24: Ændrede vilkår for kursusgodtgørelse**

Forlænget tidsfrist for optjening af kursusgodtgørelse samt generelle regler der tager højde for kursusgodtgørelse ved nye kurser.

**Krav 25: Arbejdsvilkårdirektivet**

Indsættelse og tilpasninger svarende til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår (LOV nr. 501 af 16/05/2023).

**Krav 26: Tidsregistrering**

Indsættelse af regler om tidsregistrering svarende til EU-dommen om arbejdstidsdirektivet.

**Krav 27: Honorering af merarbejde**

Implementering af EU-dom om fortolkning af deltidssdirektivet.

**Krav 28: Forhøjet feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelsesprocenten øges ud over lovkravet

**Krav 29: Kompensation for afskaffelse af St. Bededag**

Sikring af at lønregulering som følge af afskaffet St. Bededag omfatter enkeltvagter.

**Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Endvidere tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af faglige voldgifter samt ny og ændret lovgivning, samt EU-regulering og -domme

Relevante forbedringer fra Sundhedskarteller/Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne overføres til SPV/VT-overenskomsten.



Simon Wang Rasmussen  
Forperson for Sygeplejvikargruppen

Med venlig hilsen



Klaus Pedersen  
Forhandlingsleder

Regionernes Lønnings- og Takstnævn **RLTN**

[OK24@regioner.dk](mailto:OK24@regioner.dk), [krisb@regioner.dk](mailto:krisb@regioner.dk)

C/O Danske Regioner

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

Dato: 15. december 2023

## **Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2024 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.**

**Aftalen vedrører løn og øvrige vilkår for lægestuderende, der ansættes til varetagelse af simulations- og færdighedstræningsfunktioner samt tilhørende opgaver.**

### **Krav 1: FADL følger rammerne fra Akademikerforliget samt aftaler om opsparede FG-bonusmidler**

Aftalen følger rammerne i hele Akademikerforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering. Endvidere følger aftalen proces og indhold for udmøntningen af de opsparede bonusmidler i Forenede Gruppeliv ordningen.

### **Krav 2: Effektivisering og rationalisering af ansættelsesformen**

Tilpasning af ansættelsesforholdene, herunder egentlig holdstruktur og gensidig sikring af ansættelsestilknytningen.

### **Krav 3: Deling og udvidelse af erhvervsforberedende kursuspulje**

Mulighed for at anvende SPV-/VT-efteruddannelsesmidler (protokollat nr. 4) til opkvalificering af ansatte til simulations- og færdighedstræningsfunktioner, så det bliver muligt for regionerne og FADL at afholde kurser i forbindelse med arbejde med simulations- og færdighedstræningsfunktioner.

### **Krav 4: Øget sikring af ansættelsesforholdet**

Herunder lønkomensation ved opsigelse og længere opsigelsesperiode.

### **Krav 5: Regler om forberedelsesstandarder**

Sikring af centrale satser for forberedelse ved undervisningsopgaver mv.

### **Krav 6: Tilpasning af aflønningsstruktur**

Hensigten er at tilpasse satsnormering svarende til opgavernes reelle og ensartede indhold.

### **Krav 7: Krav om tillæg**

Indførelse af arbejdstids- og ulempetillæg, herunder ved arbejde på særlige dag, weekender og uden for normal arbejdstid.

### **Krav 8: Udvidet sygedækning**

Honorering ved barnets sygdom.

### **Krav 9: Krav om pause ved sammenhængende arbejde**

Sikring af betalt pause på 29 min ved to på hinanden følgende vagter.

### **Krav 10: Arbejdsvilkårdirektivet**

Tilpasninger i overensstemmelse med LOV nr. 501 af 16/05/2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

### **Krav 11: Tidsregistrering**

Indsætning af regler om tidsregistrering svarende til EU-dommen om arbejdstidsdirektivet.

Arbejdsgiver forpligtes til at implementere system til tidsregistrering.

### **Krav 12: Honorering af merarbejde**

Implementering af EU-dom om fortolkning af deltidssdirektivet, for honorering ud over normeret arbejdstid.

### **Krav 13: Forhøjet feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelsesprocenten øges ud over lovkravet

### **Krav 14: Kompensation for afskaffelse af St. Bededag**

Sikring af at lønregulering som følge af afskaffet St. Bededag omfatter enkeltvagter.

#### **Forbeholdskrav**

Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Relevante forbedringer fra Sundhedskartellet/Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne overføres.

Endvidere tages forbehold for yderligere krav i forbindelse med faglige voldgifter samt ændret lovgivning samt EU-regulering og -domme.



**Klaus Pedersen**  
Forhandlingsleder

Med venlig hilsen



**Simon Wang Rasmussen**  
Forperson for  
Sygeplejevikargruppen

