

Jeg har her beskrevet forskellige forslag, du som medlem kan vælge at tage afsæt i, når du skal i gang med at prioritere dine ønsker og krav til OK 24.

Du skal nu foretage 2 valg.

I det første skema (lige herunder) skal du prioritere med tallene 1, 2 og 3 ud for den kategori, som du synes er den allermest vigtige, som der arbejdes videre med ift. OK-24

	Uddannelse og udvikling i jobbet		Arbejds miljø / arbejdsvilkår		Løn
--	---	--	--------------------------------------	--	------------

Det næste valg er lidt anderledes.

I skemaet herunder er der indsat en lang række konkrete **forslag** – indsat i én af de ovennævnte kategorier.

Du har kun mulighed for at vælge **5 forslag** samlet set i de 3 kategorier, som du skal prioritere.

Hvis du synes, at nogle af disse forslag rammer plet i forhold til dine ønsker og tanker – vil jeg bede dig om at sætte 1 tal ved det største ønske / krav, som du har – herefter har du 4 emner, som du skal prioritere af de resterende emner med numrene 2 for det næst vigtigste osv. – 5 er stadig et vigtigt krav for dig selvom det er mindst på ranglisten.

Da det kun er medlemmer, der kan stille forslag til den kommende overenskomst, bedes du udfylde følgende:

Navn:

CPR.-nr.:

Arbejdsplads:

Dine forslag skal være modtaget i FOA/KLS senest d. 1. september 2023 (de skalsendes samlet til Forbundet, der skal have dem senest d. 1. oktober 2023)

Venlig hilsen

Mimi Bargejani,
Formand

PS. mød gerne op på regionalt medlemsmøde d. 6. september 2023 kl. 17:00 – 20:00 på Scandic hotel, Vester Søgade.

Underemner under "Uddannelse og udvikling i jobbet"		
Din prioritet	Forslag	Forklaring
	Ungarbejdere kan kun ansættes med uddannelse for øje og ikke som vikar ved ferie m.v.	Som det er nu, kan unge mellem 16 og 18 år blive ansat som vikarer uden yderligere forpligtigelser fra arbejdsgivers side.
	Ungarbejdere skal indplaceres på grundlønstrinnet	Som det er nu, bliver ungarbejdere på 16 år ansat som vikarer på 66,8% af trin 12. Ungarbejdere, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,4 % af trin 12
	Retten til selvvalgt uddannelse med fuld løn	Som det er nu, kan man søge tilskud fra disse 2 fonde til begrænsede uddannelser og kun hvis arbejdsgiver også synes, det er en god idé: Det kommunale område: Den kommunale kompetencefond Det regionale område: Den regionale kompetencefond
	"Skal-tillæg" for at have en eller flere af følgende funktioner: Mentor, praktikvejleder, køkkenleder/ansvarlig (uden at betale regninger)	Som det er nu, kan KLS forsøge at forhandle et køkkenledertillæg hjem til medlemmer, der er køkken ansvarlige. Dvs. at du laver budget/madplan/foretager indkøb / står for tilberedning af maden m.m. Dette tillæg kan ingen gøre krav på, som det er for nu – derfor forslaget, der jo så også dækker bredere.
	Skolebrøks ansatte skal også have ulempe-tillæg under ferien og de tjeneste frie perioder.	De medlemmer, der gør rent på en skole, bliver typisk ansat på skolebrøk, hvor de f.eks. holder fri i de 3 dage op til påske, fredagen efter Kr. Himmelfartsdag og holder 3 eller 4 ugers ferie om sommeren – der skal orienteres om sommerferieperioden ifm. ansættelsen. De har 5 ugers samtidigheds ferie og 1 uge kaldet 6. ferieuge lige som alle andre og resten af dagene i sommerperioden eller andre perioder,

		<p>hvor de har fri, og ikke afvikler ferie eller helligdage, kaldes for tjenestefrie perioder.</p> <p>Når man er ansat på skolebrøk, får man ca. 10% mindre udbetalt af sin løn.</p> <p>De sidste 10% bruges til at "dække" de tjenestefrie perioder og dermed sikre en jævn lønudbetaling gennem hele året (i modsat fald, ville den ansatte ikke modtage ret meget løn i løbet af sommeren.</p> <p>Når man er ansat på skolebrøk, har arbejdsgiver ret til at indkalde medarbejdere til at udføre hovedrengøring i børnenes skolesommerferie.</p> <p>Hvis man f.eks. får faste forskudttidstillæg, fordi man møder kl.05.00 vil man i alle andre ansættelser også have ret til disse under ferie og sygdom og derfor bør man også som skolebrøksansat have dette.</p> <p>Forslaget går på, at hvis man normalt i sin arbejdsdag f.eks. møder kl. 04:00, får man et tillæg mellem kl. 04:00 og 06:00. Dette tillæg er det man kalder "fast påregnelig løn". Denne "fast påregnelige løn" gives ikke i tjenestefrie perioder og under ferier, som det f.eks. gør til de kollegaer, der arbejder på andre områder – derfor forslaget.</p>
	<p>Retten til at forhandle AMR tillæg</p>	<p>Det er meget få steder, hvor det allerede på forhånd er aftalt, at der skal gives et tillæg til AMR for at varetage posten vedr. arbejdsmiljø.</p> <p>Forslaget kunne tænkes at skulle honorere de ansatte, der varetager denne post på lige fod med tillidsrepræsentanter – sammen kunne de 2 være et godt makkerpar.</p> <p>Ordlyden: Retten til..... betyder, at hvis en forhandling ikke bliver til noget lokalt, kan sagen føres i et højere niveau.</p>

Underemner under Arbejdsmiljø / arbejdsvilkår		
Din prioritet	Forslag	Forklaring
	Bedre betaling for ulempetillæg	<p>Ulempetillæg kan f.eks. være tillæg, du får for at arbejde på en lørdag / søndag eller en helligdag.</p> <p>På dagområdet (børnehaver/ vuggestuer / skoler / kontorer på rådhusene) på det kommunale område, honoreres der efter " holddriftsaftalen" – se taksterne her under "teknik og service): https://www.e-pages.dk/foa/734/ side 19</p> <p>På det kommunale døgnområde finder du taksterne under SOSU-sektoren: https://www.e-pages.dk/foa/743/ side 18</p> <p>På det regionale døgnområde finder du taksterne under SOSU-sektoren: https://www.e-pages.dk/foa/734/ side 11</p> <p>Hele holddriftsaftalen finder du her: Holddriftsaftalen</p>
	Ens betaling for ulempetillæg uanset, hvilken arbejdstidsaftale, man er omfattet af	<p>Prøv at klikke ind på ovennævnte links og se forskellen.</p> <p>At arbejde på f.eks. en søndag er vel lige så stor en ulempe for den ansatte, uanset om man er ansat i en kommune eller i regionen eller på dag eller døgnområdet?</p>
	Dagene: 1. maj, Grundlovsdag d. 5. juni og nytårsaftensdag (31 december) ændres til hele fridage på dagområdet	<p>Som det er nu, er der forskellige regler alt efter, hvilken arbejdsplads du har. Der er skrevet en del skrivelser i nyhedsbrevene gennem årene. Dem kan du se her: Rettigheder vedr. 1. maj</p> <p>Rettigheder vedr. jul og nytår</p>

		Generelt overblik over særlige dage
	5 dages arbejdsuge på dagområdet	<p>Som det er nu, har ansatte, der arbejder efter dagarbejdstidsreglerne kun ret til én fridag om ugen – som primært skal falde på en søndag – jf. aftalen om hviletid og fridøgn.</p> <p>Det betyder, at arbejdsgiver med retten i sin hånd, kan planlægge en medarbejders arbejdstid fordelt på 6 dage.</p>
	Alt mer-arbejde i fremtiden skal honoreres som overarbejde	Som det er nu, bliver mer-arbejde op til 37 timer pr. kun honoreret med time til time – overarbejder bliver honoreret med 1,5 eller 2,0 timer pr. time.
	Begrænsning i antal af deltids- og tidsbegrænsede stillinger i fremtiden – dette skal godkendes af lokalafdeling / Tillidsrepræsentanten	Som det er nu, er rigtig mange medlemmer ansat i disse stillinger. Det betyder, at disse medarbejdere skal ud og finde 1, 2 eller måske 3 andre jobs, for at kunne leve af lønnen samlet set.
	Forbedret vilkår ved tilkald, så der f.eks. bliver honoreret for mindst 6 timer ifm. tilkald	<p>Sådan er det nu:</p> <p>Hvis arbejdsgiver ringer til en ansat i dennes fritid, for at bede om hjælp, så bliver medarbejderen honoreret med 3 timer, når frihedslængden er mindre end 24 timer.</p> <p>Medarbejderen får 6 timer, når frihedslængden er på 24 timer eller mere.</p> <p>Frihedslængden måles fra den ansatte går hjem en given dag, til den ansatte møder på arbejde igen den førstkommende dag efter en frihedsperiode.</p>
	Retten til at indgå en senioraftale 8 år før individuel folkepensions alder opnås, herunder afvikling af flere seniordage.	En senioraftale er noget, man kan lave med sin arbejdsgiver om evt. gradvis tilbagetrækning evt. Inkl. flere seniordage end de allerede aftalte eller f.eks. ændringer i møde- og gåtid.
	Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres, eller også skal manglende fri vask honoreres hver måned	Som det er nu, er det kun ansatte på plejehjem / plejecentre og hospitaler, der får tøj stillet til rådighed OG får det vasket.

	Retten til udlevering af ergonomisk korrekt arbejdsfodtøj, uanset om man arbejder i et vådrum eller ej.	Som det er nu, er det kun medarbejdere i et køkken/vådrum, der har ret skrid-hæmmende fodtøj
	Retten til vikardækning ved kollegaers fravær efter 1. dag ELLER kompensation i form af tillæg svarende til 50% pr. time for at skulle undvære vikardækning udover 1 dag.	Som det er nu, er der ingen rettighed til at få en vikar ind ifm. andre kollegaers fravær.
	Mulighed for at planlægge arbejdstiden mere fleksibel ift. livssituationen	Som det er for nu, så er det suverænt arbejdsgiver, der har det sidste at skulle have sagt ift. planlægning af arbejdet og arbejdstiden – medarbejderne kan komme med ønsker. Forslaget om mere fleksibilitet er tænkt som mere fleksibel ift. f.eks. mødetid, så forældre f.eks. kan nå at aflevere børn om morgenen.
	Forlængelse af weekendtillægget – det skal starte fredag aften kl. 17:00 til mandag morgen kl. 06:00 og skal gælde for både det kommunale og regionale område	Som det er i dag, gives lørdagstillægget (30% af timelønnen til enten afsp. eller udb.) på det kommunale døgnområde i tidsrummet mellem 08:00 og 24:00. Søn- og helligdagstillægget (50% af timelønnen til enten afsp. eller udb.) gives på det kommunale døgnområde i perioden: 00:00 til 24:00 På det regionale døgnområde gives der 42% af timelønnen enten til afsp. eller udb. i perioden: lørdag kl. 06:00 til søndag kl. 24:00. Der gives et helligdagstillæg på 50% af timeløn til enten afsp. eller udb. for arbejde udført på en helligdag på det regionale område i tidsrummet: 00:00 til 24:00
	Stort varselstillæg samt erstatningsfridøgn for at få inddraget helligdagsfrihed - ligesom man får det ved inddragelse af en PF-dag.	Med overenskomsten 21 – 24 blev tillægget givet til det kommunale område – erstatningsfridagen er der ingen af områderne, der har for nu.
	Særlige seniordage fra det kalenderår, hvor man fylder 58 år – gældende for alle faggrupper	Som det er nu, har man ret til, hvis man er ikke faglært på det kommunale område at få 2 seniordage til afholdelse i det år, hvor man bliver 58 år.

		<p>I det næste år har man ret til at afholde 3 dage og fra og med det år, hvor man bliver 60 år, har man som ikke faglært på det kommunale område lov til at afholde 4 seniordage om året.</p> <p>Som ikke faglært på det regionale område optjener man 2 dage i det år, hvor man bliver 58 år, men disse kan først afholdes i det år, hvor man bliver 59 år. Herefter gælder det 3 dage i det år, hvor man bliver 60 og 4 dage fra og med det år, hvor man bliver 61 år.</p> <p>For de faglært gælder samme mønster, hvad dage angår, men retten til at afvikle seniordage starter først fra det år, hvor man bliver 60 år og begynder med 2 dage i det år.</p>
	<p>Retten til fravær med løn ved børns 1. og 2. sygedag samt <u>mulighed</u> for fravær med løn ved 3. / 4. og 5. sygedag – gældende for børn op til 10 år.</p>	<p>Som det er for nu, har man ikke ret til frihed ifm. børns sygdom. Der er arbejdsgiver, der har retten til at vurdere, om fraværet pga. børns sygdom er foreneligt med daglig drift.</p>

Underemner under Løn		
Din prioritet	Forslag	Forklaring
	Højere grundlønstrin	I dag er grundlønnen trin 14. Ved at hæve grundlønstrinnet bliver grundlønnen også højere – se evt. dette link: (kommunerne: https://www.e-pages.dk/foa/743/) side 22 + 23 regionerne: (https://www.e-pages.dk/foa/734/) side 14 + 15
	Længere lønforløb efter 8 og 12 år	Som det er nu, er lønforløbet: trin 14 – 1 7- 20 (startløn – efter 2 år og efter 5 år). Forslaget betyder, at der skal ske yderligere en lønstigning igen efter 8 og 12 år.
	Højere pension	Som det er nu, er pensionsprocenten: 13,4% af din løn som arbejdsgiver indbetaler på din pensionsordning enten når du er 21 år og har arbejdet i 5 mdr. eller direkte ifm. ansættelsen, hvis du tidligere har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning. På det regionale område er pensionsprocenten 12,70% gældende for de ikke-faglærte ansatte og 12,85% gældende for de faglærte medarbejdere
	Højere ferie tillæg	Som det er nu, får du udbetalt 1,35% (det kommunale område) eller 1,4% (det regionale område) af din løn med lønnen for april, hvis du har arbejdet i perioden: 1/1 til og med 31/12 året før. Skal ferietillægget være højere?
	Retten til at medtage erfaringstrin og dermed K-løn ved omdefinering af løn fra rengøringsassistent til tilsynsassistent samt tilbage igen.	

	<p>Højere løn for uddannet rengørings tekniker på det kommunale område udover tillægget på 3800 (genkendelige beløb som 5335 eller 5631 er sammenlagte tal: 3800 + grundlønstillæggene på hhv. 1535 kr. eller 1831 kr. i årligt grundbeløb)</p>	<p>Der findes ikke rengørings teknikerer på det regionale område</p>
	<p>Fjernelse af forhandlingsret i forhold til pensions selskab</p>	<p>Ved sidste overenskomstforhandling, blev det indført for de regionale Serviceassistenter, at de ifm. ansættelse skulle tage aktivt stilling til om de ønskede pensionsindbetalinger i PenSam, for ellers blev det automatisk PensionDanmark.</p> <p>Det er sådan, at i det tilfælde, der sker indbetalinger til PenSam, så har FOA/KLS, forhandlingsretten.</p> <p>Hvis indbetalingerne sker til PensionDanmark, er det 3F, der har forhandlingsretten</p>

Dine egne forslag
