

Danske Regioner
Dampfærgevej 22
København
2100 København Ø

Krav til OK 2021

Hermed fremsendes forbundets krav til fornyelse pr. 1. april 2021 af de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler.

Med henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN er de, indtil 1. april 2021 gældende overenskomster og aftaler hvorpå der er fremsat krav, samtidig rettidigt opsagt.

Kravene supplerer de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

Forbundets krav falder i to kategorier. Den første, FOAs Fælleskrav der retter sig mod de fleste af FOAs overenskomster eller krav der har særligt opmærksomhed i FOA, mens næste afsnit retter sig mod de enkelte overenskomster.

FOA- Fælles krav

I FOA er vi optaget af udviklingen på det regionale arbejdsmarked. Udviklingen på sygehusene, i psykiatrien og på det specialiserede område går stærkt og FOA's faggrupper spiller en stor rolle i arbejdet med patienter og borgere. Hverdagen for FOA's grupper i regionerne er præget af travlhed men også af meningsfyldt og givende arbejde. Men vilkårene for FOA's grupper skal forbedres så de i højere grad svarer til den indsats der ydes.

Fordelingen af de generelle lønstigninger har gennem tiden omfordelt penge væk fra FOA's grupper og samtidig er de låst i det offentlige lønhierarki med ringe mulighed for at få den højere løn de fortjener. Endvidere har den lokale løndannelse bidraget til at FOA's grupper har afleveret penge til andre. Derfor skal OK21 medvirke til en mere retfærdig løndannelse.

Det er en bunden opgave at OK21 i langt højere grad bidrager til uddannelse og perspektiv i arbejdslivet for FOA's grupper. Det er også nødvendigt at der sker forbedringer af vilkårene, eksempelvis omkring arbejdstiden. Endelig skal et

Dato:
14-12-2020

Dokumentnummer:
20/408051-1

Ref.:
Asbjørn Andersen

FOA Overenskomst

Telefon:
46972626

resultat bidrage til rekrutteringen til fagene, derfor skal elevbestemmelserne forbedres.

Vi står på et samarbejde hvor der er tradition for gode forhandlingsløsninger. Men vi ønsker at bruge OK21 til at sætte en mere overordnet ramme der peger udviklingen for FOA's grupper på det regionale arbejdsmarked.

1. Vi ønsker at drøfte et tættere samarbejde mellem FOA og regionerne, hvor parterne forholder sig til sammenhængen mellem udviklingstendenserne på det regionale område og den fortsatte udvikling af fag og kompetencer for FOA's faggrupper i regionerne

Løn

2. Højere løn

Markant flere skal sikres uddannelse

Ufaglærte skal blive faglærte

Uddannelse og tiltag til at styrke rekrutteringen af medarbejdere til de regionale arbejdspladser er afgørende for FOA. Langt flere ufaglærte skal have en faglært uddannelse. Derfor skal der aftales:

3. Ret- og pligt til uddannelse for alle FOA's ufaglærte grupper

Karriereveje og efter- og videreuddannelse til alle

Der mangler karriereveje for medarbejderne indenfor FOA's områder. Eksempelvis ønskes en drøftelse af karriereveje for social- og sundhedsassistenter, herunder social- og sundhedsassistenter der ønsker at gå ledelsesvejen.

Efter- og videreuddannelse skal være en rettighed og der skal være konkrete aftryk i den enkelte overenskomst som honorerer de kompetencer som efter- og videreuddannelse giver:

4. Ret til efter- og videreuddannelse
5. Den regionale kompetencefond videreføres og gøres permanent
6. Løn for fuldført efter- og videreuddannelse

Nye uddannelser hvor ingen er

7. Portører - Der aftales en faglært uddannelse til portører og der fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for det faglærte niveau

8. Neurofysiologiassistenter – Der ønskes formaliseret efter- og videreuddannelsestilbud for gruppen og en løn for endt efter-videreuddannelse.

Veje til færre timelønnede

Det er nødvendigt at se nærmere på anvendelsen af ansatte på timeløn og andre typer af løstansatte – det gælder særligt if. det pædagogiske område:

9. Det drøftes 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

Bedre forhold for ledere i serviceenhederne og på ambulanceområdet

Vi ønsker fokus på FOA's ledere både if. bedre vilkår men vi ønsker også at drøfte rammerne omkring ledelsesopgaven med henblik på at det skal være attraktivt at se ledelse i regionerne som en karrierevej for FOA's grupper:

10. Der aftales bedre vilkår for ledere
11. Ledere sikres ret til faglig supervision og sparring

Bedre vilkår til medarbejderne i de regionale serviceenheder

Som nævnt ovenfor skal der for alle FOA's grupper aftales ret- og pligt til uddannelse, ret til efter- og videreuddannelse og nye uddannelser skal etableres hvor der ikke er rette uddannelsestilbud.

Det indebærer blandt andet:

12. Der aftales en faglært uddannelse til portører og der fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for det faglærte niveau
13. Der aftales løn i overenskomsten for gennemført relevant efter- og videreuddannelse.

Det indebærer også, at det der skal ske en ensretning af en række ansættelsesvilkår som i dag er forskellige.

Sidst men ikke mindst skal udfordringerne omkring pensionsbestemmelsen i Overenskomst for erhvervsuddannelse serviceassistenter løses. Derfor er kravet:

14. Pensionsbestemmelsen i Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter ændres

Bedre forhold for elever på det regionale område

Der skal der aftales en række forhold for elever:

15. Lønloft til elever under 25
16. Beskæftigelseskravet if. vokselevløns for omsorgs- og pædagogmedhjælpere afskaffes
17. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere aftales arbejdstidsbestemmelser svarende til social- og sundhedsområdet
18. Det drøftes om der kan ske en yderligere forenkling af bestemmelser på elevområdet, men henblik på at skabe et mere enkelt administrationsgrundlag og bedre forhold for elever
19. Lønbestemmelserne for elever på ambulanceområdet revideres og forbedres, set i lyset af den nye ambulancebehandleruddannelse

Forholdene omkring arbejdstiden skal forbedres

Brugen af tilkald, merarbejde og inddragelse af fridøgn presser medarbejderne på de regionale arbejdspladser. Det er derfor et krav at frihed beskyttes bedre, ligesom der skal aftales bedre ulempegodtgørelse, herunder udbygning af pension af særydelser.

20. Bedre beskyttelse af frihed
21. Forhøjelse af særydelser
22. Pension af særydelser udbygges

Kravene omfatter alle faggrupper på FOA's overenskomster.

Overenskomstdækning af Peers

23. Ansættelser af peers og andre lignende stillingsbetegnelser, hvor brugererfaring spiller en rolle for ansættelsen, overenskomstdækkes under Overenskomst for social- og sundhedspersonale

Ambulanceområdet

24. Begrænsning af belastning i vagter på ambulanceområdet

FOA ønsker en aftale der beskriver under hvilke forhold belastningen på en døgnvagt/effektiv vagt skal begrænses

25. Barrierer i forhold til uddannelse fjernes

ST reddere sikres ret til medtagelse af anciennitet fra tidligere ansættelse efter endt uddannelse.

Ny bemærkningstekst til overenskomstens § 7, stk. 2:

BEMÆRKNINGER: Ved opgørelsen af anciennitet til erfaringstillægget i stk. 2 medregnes tidligere ansættelse som ST-redder.

Den enkelte region skal i øvrigt medregne beskæftigelse ud over det i stk. 2 nævnte i det omfang beskæftigelsen er relevant for stillingen.

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 løn-modtagerorganisationer 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 – RLTN.

Fælles krav til overenskomsten på vegne af FOA, 3F og Socialpædagogerne

Udfordringerne på det specialiserede socialområde er store.

Vilkårene skal generelt forbedres, og der skal være særligt fokus på højere løn og ordnede forhold omkring arbejdstiden.

Der er for mange ansatte på deltid og timeløn, og der skal ved forhandlingerne findes veje til færre atypiske ansatte på området.

Der er store krav til de ansatte, der i hverdagen arbejder med mennesker, som har alvorlige udfordringer og sårbarheder. Det kræver en styrket indsats i forhold til uddannelse samt efter- og videreuddannelse.

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

Løn og pension

1. Der aftales højere løn, men der bør også være en forbedring af pensionsbestemmelserne.

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.

2. Det drøftes 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.

Løsningen kan eksempelvis være:

- Begrænsning i brugen af ansættelser på meget få timer, fx alle ny opslåede stillinger slås op på fuldtid
- Begrænsning i brugen af tids- og opgavebegrænsede stillinger
- For at beskyttet deltidsansatte skal arbejdstidsaftalens § 13, stk. 3 ændres fra "aftales fast merarbejde" til "planlægges fast merarbejde"

Arbejdstøj:

3. Indførsel af beklædningsgodtgørelse.

Tilretning af overenskomsten:

4. Overenskomsten tilrettes i henhold til den nye grænseaftale (2020) mellem FOA, 3F og Socialpædagogerne
5. Overenskomsten tilpasses ændringer i Serviceloven

Uddannelse:

Karriereveje og efter- og videreuddannelse til alle

6. Ret til efter- og videreuddannelse
7. Løn for fuldført efter- og videreuddannelse

Kompetencefonden:

8. Den regionale kompetencefond gøres permanent.

Fælles krav til overenskomsten (FOA og 3F):

Uddannelse:

Ufaglærte skal blive faglærte

9. Ret- og pligt til uddannelse

Elever:

10. Lønløft til elever under 25
11. Der gives løn under grundforløb 2 i alle tilfælde
12. Beskæftigelseskravet if. vokselevløns afskaffes
13. På den døgndækkede del af det pædagogiske område aftales arbejdstidsbestemmelser svarende til social- og sundhedsområdet

493/ 11.05.4.1-11.05.06.01

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. samt Aftale om Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. – RLTN

Forholdene omkring arbejdstid skal forbedres

På den døgndækkede del af det pædagogiske område skal der sikres bedre beskyttelse af den enkeltes frihed og reglerne skal være mere enkle.

Manglen på medarbejdere på det regionale arbejdsmarked påvirker i stigende grad muligheden for at medarbejderne kan udføre arbejdet fagligt forsvarligt og samtidig slider det på de medarbejdere som skal forsøge at få enderne til at mødes, på trods af manglen på kollegaer. Der sker flere forstyrrelser af de ansatte når de har fri og dette skal imødegås.

Derudover ønsker vi en forenkling og modernisering af den regionale arbejdstidsaftale herunder indførsel af præambel.

På baggrund af dette fremsender FOA hermed krav til døgnarbejdstidsaftalen på vegne af 3F, Socialpædagogerne og FOA.

Generelle krav til arbejdstidsaftalen

1. Bedre beskyttelse af frihed
Fremsat af FOA
2. Normperioden ændres til 16 uger (Arbejdstidsaftalens 4, stk.1).
Fremsat af 3F
3. Normtidsopgørelsen udleveres til medarbejderen (Arbejdstidsaftalens § 4, stk. 2).
Fremsat af 3F

4. Dagsnorm ændres til mellem 6 og 9 timer med en nedre grænse på 4 timer for deltidsansatte (Arbejdstidsaftalens § 5, stk. 2).
Fremsat af 3F
5. 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).
Fremsat af 3F
6. Forenkling og modernisering af den regionale arbejdstidsaftale. Bl.a. indførelse af præambel (skal hensigtserklære dialog på arbejdspladsen om de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden)
Fremsat af Socialpædagogerne
7. Bedre beskyttelse af deltidsansatte
Fremsat af Socialpædagogerne
8. Bedre vilkår for rådighedstjeneste
Fremsat af Socialpædagogerne
9. Udbetaling af FO dage
Fremsat af Socialpædagogerne

Særydelser

10. Forhøjelse af særydelser
Fremsat af FOA
11. Pension af særydelser
Fremsat af FOA
12. Satserne for manglende varsel til overarbejde og merarbejde hæves (Arbejdstidsaftalens § 12, stk. 2 og § 13, stk. 2).
Fremsat af 3F
13. 1.maj/5. juni og 31. december – sammen regel som for 24. december (Arbejdstidsaftalens § 9, stk. 1).
Fremsat af 3F
14. 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)
Fremsat af 3F
15. Forhøjelse af særydelser
Fremsat af Socialpædagogerne

16. Pension af særydelser

Fremsat af Socialpædagogerne

17. Fremrykning af tidspunktet for udbetaling af lørdagstillæg

Fremsat af Socialpædagogerne

18. Nytårsaftensdag (31.12) honoreres som en søgnehelligdag

Fremsat af Socialpædagogerne

19. Tillæg for aften- og natarbejde skal udbetales, medmindre andet aftales lokalt

Fremsat af Socialpædagogerne

Krav til Aftale om deltagelse i kolonihold og ferierejser

20. Modernisering og forbedring af aftalen.

Fremsat af 3F

21. Fagligt Fælles Forbund – 3F bliver part i aftalen.

Fremsat af 3F

22. Vederlaget forhøjes.

Fremsat af 3F

23. Kolonihold/ferierejser medregnes i tjenestetiden. Dog højst med 14 timer pr. døgn.

Fremsat af 3F

24. Modernisering og forbedring af aftalen.

Fremsat af Socialpædagogerne

493/ 11.20.17

Fællesaftale om lokal løndannelse med organisationerne i pædagogisk branche

– RLTN

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 – RLTN.

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

1476/ 32.35.1

Overenskomst vedrørende løn – og ansættelsesforhold for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem – RLTN.

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

571/32.40.1/22.23.1

Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klient-værksteder samt Aftale for ledende værkstedspersonale – RLTN.

Der henvises til krav fremsat af Dansk Metal på vegne af 3F

1506/32.12.1

Overenskomst om løn – og ansættelsesvilkår for ledende ser-vicepersonale – RLTN.

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

574/32.16.1

Overenskomst om løn og ansættelsesvilkår for sygehusportører – RLTN

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

575/32.03.1

Overenskomst vedr. løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale – RLTN.

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

575/11.05.11.1

Arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale m.fl. – RLTN.

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 – RLTN.

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

Kost- Servicesektoren

Kravene til de følgende overenskomster på Hus/Ren-området fremsendes af FOA på vegne af FOA og 3F. Kravene dækker begge organisationer, medmindre andet er bemærket under kravet.

362/34.01.1/34.02.1

Overenskomst for Husassistenter m.fl. og Overenskomst for rengøringsassistenter – RLTN

Løn

1. Generelle forbedringer af lønnen f.eks. forhøjelse af grundlønnen
2. Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn
3. Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra staten og private virksomheder(brancheanciennitet)

Tillæg

4. Fremrykning af weekendtillægget
5. Forhøjelse af særydelser
6. Der skal aftales funktionslønstillæg for rengøringsassistenter der arbejder på: isolationsstuer/smittestuer; operationsstuer- og gange; sterile rum ("rene rum") og arbejde i udrykningshold fx ved pandemier samt til rengøringsassistenter der er pålagt funktion som afløsere.
Dette krav rejses kun af 3F

Lokalløn

7. Kvalifikationsløn er en varig løndel hvilket ikke kan ændres ved lokal forhandling
8. Lokalløn har, for denne gruppe, ikke levet op til de forventninger vi havde til den, da det blev indført. Gruppen har en for lav udmøntning, gruppens midler flyder til andre grupper, forhandlingssystemet er for tungt og tvisteløsningssystemet leverer ikke løsninger. Vi ønsker derfor andre og bedre løsninger på den lokale løndannelse.

Pension

9. Pensionsindbetalingen forhøjes
10. Flere løndelev gøres pensionsgivende

Særlige fridage

11. På dagområdet ændres 1. maj, 5. juni og 31. december til helligdage, hele døgnet.
12. På døgnområdet ændres 24. december for ansatte på nattevagt, den 31. december og 5. juni ændres til helligdage hele døgnet.

Bemærkning: Såfremt der arbejdes disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette

Arbejdstid

13. Alt merarbejde honoreres som overarbejde
14. Ret til betalt spisepause

Senior

15. Der gives de ansatte i regionerne ret til seniorbonus i det kalenderår hvor vedkommende bliver 58 år.
16. Tilbagefaldsreglen er seniordage

Uddannelse og kompetenceudvikling

17. Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
18. Der indføres ret og pligt til uddannelse af ufaglærte grupper som minimum grundkursus i rengøring og hygiejnekurser
19. Den regionale kompetencefond gøres permanent
20. Ved deltagelse på uddannelse aflønnes deltidsansatte for den faktiske uddannelsestid – ved uddannelse på 37 timer pr. uge aflønnes for 37 timer pr. uge.

Øvrige krav

21. Den særlige feriegodtgørelse forhøjes
22. Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres
Dette krav rejses kun af 3F
23. Der indskrives i overenskomsten en passus om, at der skal samarbejdes om en arbejdstilrettelæggelse der bl.a. kan medvirke til fastholdelse af seniorer, og der iværksættes arbejdsmiljømæssige tiltag der modvirker nedslidning. Der skal ligeledes sikres forhold der modvirker tempoopskrining ved ansattes sygdom og ferier

24. Eksplicitering af at Produktionsmedarbejdere på sygehus-apoteker indgår i overenskomstens dækningsområde

Dette krav rejses kun af 3F

619/32.37.1

Overenskomst for Erhvervsuddannede Serviceassistenter og Serviceassistentelever – RLTN.

Løn

1. Generelle forbedringer af lønnen for alle grupper f.eks. forhøjelse af grundlønnen
2. Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn
3. Servicemedarbejdere indskrives i §9 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter
4. En erhvervsuddannet serviceassistent, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, gives erfaringstillæg
5. Elevtiden indgår i ancienniteten ved lønindplaceringen

Tillæg

6. Højere tillæg for arbejde aften, nat og weekender
7. Betalingen for weekendarbejde fra fredag kl. 17.00.
8. Der indføres en bestemmelse i §7 om, at der skal lokalt aftales et tillæg for funktionen som praktikvejleder
9. Der skal lokalt aftales funktionstillæg for rengøring med særlig risiko fx ved pandemier og lignende

Dette krav rejses kun af 3F

Lokalløn

10. Kvalifikationsløn er en varig løndel, hvilket ikke kan ændres ved lokal forhandling.
11. Lokalløn har, for denne gruppe, ikke levet op til de forventninger vi havde til den, da det blev indført. Gruppen har en for lav udmøntning, gruppens midler flyder til andre grupper, forhandlingssystemet er for tungt og tvisteløsningssystemet leverer ikke løsninger. Vi ønsker derfor andre og bedre løsninger på den lokale løndannelse.

Pension

- 12. Højere pensionsprocent
- 13. Flere løndelev gøres pensionsgivende
- 14. Bortfald af karensbestemmelser for Serviceassistenter der tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning – uanset pensionsbidraget størrelse - uden for det regionale område.

Elever

- 15. Lønloft til elever under 25 år
- 16. Der gives pension til voksnelever/meritelever

Særlige fridage

- 17. På dagområdet ændres 1. maj, 5. juni og 31. december til helligdage, hele døgnet.
- 18. På døgnområdet ændres 24. december for ansatte på nattevagt, den 31. december og 5. juni ændres til helligdage hele døgnet.
Bemærkning: Såfremt der arbejdes disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette

Arbejdstid

- 19. Alt merarbejde honoreres som overarbejde – dagområdet

Senior

- 20. Der gives de ansatte ret til seniordage i det kalenderår hvor vedkommende bliver 58 år
Tilbagefaldsreglen er seniordage

Uddannelse og kompetenceudvikling

- 21. Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
- 22. Den regionale kompetencefond gøres permanent
- 23. Ret til efter- og videreuddannelse
- 24. Ved deltagelse på uddannelse aflønnes deltidsansatte for den faktiske uddannelsestid – ved uddannelse på 37 timer pr. uge aflønnes for 37 timer pr. uge.

Øvrige krav

25. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
26. Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres
27. Der indskrives i overenskomsten en passus om, at der skal samarbejdes om en arbejdstilrettelæggelse der bl.a. kan medvirke til fastholdelse af seniorer, og der iværksættes arbejdsmiljømæssige tiltag der modvirker nedslidning. Der skal ligeledes sikres forhold der modvirker tempoopskrunding ved ansattes sygdom og ferier.

457/32.21.1

Overenskomst for Servicemedarbejdere/- assistenter ved Sygehuse – RLTN.

Løn

1. Generelle forbedringer af lønnen for alle grupper f.eks. forhøjelse af grundlønnen
2. Længere lønforløb, f.eks. kvalifikationsløn
3. Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra staten og private virksomheder(brancheanciennitet)

Tillæg

4. Højere tillæg for arbejde aften, nat og weekender
5. Betalingen for weekendarbejde fra fredag kl. 17.00
6. Der indføres en bestemmelse i §7 om, at der skal lokalt aftales et tillæg for funktionen som praktikvejleder
7. Der skal lokalt aftales funktionstillæg for rengøring med særlig risiko fx ved pandemier og lignende
Dette krav rejses kun af 3F

Lokalløn

8. Kvalifikationsløn er en varig løndel hvilket ikke kan ændres ved lokal forhandling
9. Lokalløn har, for denne gruppe, ikke levet op til de forventninger vi havde til den, da det blev indført. Gruppen har en for lav udmøntning, gruppens midler flyder til andre grupper, forhandlingssystemet er for tungt og tvisteløsningssystemet leverer ikke løsninger. Vi ønsker derfor andre og bedre løsninger på den lokale løndannelse.

Pension

10. Højere pensionsprocent
11. Flere løndele pensionsgivende
12. Ingen karenstid, hvis man tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension

Særlige fridage

13. Den 24. december for ansatte på nattevagt og den 31. december gøres til helligdag hele døgnet
14. Den 1. maj og 5. juni betragtes som helligdage hele døgnet
Bemærkning: Såfremt der arbejdes disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette

Senior

15. Der gives de ansatte ret til seniordage i det kalenderår hvor vedkommende bliver 58 år
Tilbagefaldsreglen er seniordage

Uddannelse og kompetenceudvikling

16. Den regionale kompetencefond gøres permanent
17. Ret til efter- og videreuddannelse
18. Ved deltagelse på uddannelse aflønnes deltidsansatte for den faktiske uddannelsestid – ved uddannelse på 37 timer pr. uge aflønnes for 37 timer pr. uge.

Øvrige krav

19. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
20. Beløbet for manglende fri tjenestedragt reguleres
21. Der indskrives i overenskomsten en passus om, at der skal samarbejdes om en arbejdstilrettelæggelse der bl.a. kan medvirke til fastholdelse af seniorer, og der iværksættes arbejdsmiljømæssige tiltag der modvirker nedslidning. Der skal ligeledes sikres forhold der modvirker tempoopskruning ved ansattes sygdom og ferier

/11.20.19

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren området

Der henvises til krav fremsat under de enkelte overenskomster og til FOA-Fælles

Teknik- og servicesektoren

526/32.15.1

Overenskomst/aftale for Regionsbetjente m. fl.– RLTN.

Løn, tillæg mv.

1. Højere løn
2. Grundlønssstigninger: løntrin 18->20
3. Grundløn: Ejendomsservicetekniker: 22->24

Arbejdstid, overarbejde, pauser mv.

4. Betalt spisepause
5. Fleksibel tilbagetrækning til pension
6. Præcisering af § 15, stk. 4, så "normalt" udgår ift. varsel af vagtplaner
7. Flere skæve helligdage: 1 .maj, grundlovsdag, 24- og 31. dec. bliver hele fridage.

Pension

8. Højere pension
9. Højere pensionsbidrag: så vi nærmer os andre forbund, 1-1,5%

1444/32.43.1

Overenskomst/aftale for vagtcentralpersonale – RLTN.

Løn, tillæg mv.

1. Højere grundlønninger
2. Flere 2-årige erfaringstrin
3. Flere Skal-bestemmelser indføres under Funktions- og Kvalifikationsløn
4. (Højere ulempetillæg)

Arbejdstid, overarbejde, pauser mv.

5. I § 12 stk. 4 og 5 tilføjes en bestemmelse der sikrer, at man minimum hver anden time har et ophold i skærm-/terminalarbejdet.
6. § 12 stk. 6 ændres så den daglige arbejdstid ikke må overstige 12 timer

Pension

7. Den enkelte ansatte sikres mulighed for, at de i de sidste 5 år af arbejdslivet kan konvertere pensionsindbetalingen til enten frihed eller højere løn
8. § 10 stk. 2 rettes så pensionsprocenten svarer til den der aftales på området

Seniorvilkår

9. (Seniordage fra 58 år)

/11.20.16

Aftale om lokal løndannelse for Regionsbetjente m.fl. og vagtcentralpersonale – RLTN

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

1561/32.44.1

Overenskomst for ambulanceuddannet personale

Løn

1. Ny struktur for anciennitetstillæg – stigningerne spredes ud på flere år
2. Minimumshonorering ved småture og fejludkald på 60 minutter
3. Fuld overtidsbetaling på 100% for alle timer.

Arbejdstid

4. Arbejdstidsregelsættet i bilag revideres og udvides, så alle bestemmelser om arbejdstiden kan findes her i overskuelig form (muligt AUA-projekt)

Pension

5. Pension til voksnelever
6. Frit valg af pensionsselskab

/11.05.01.01

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet - RLTN

- Der aftales et projekt som skal fremkomme med forslag til en ny arbejdstidsaftale. Forskellige modeller kan indgå i projektet, herunder

muligheden for at koble sig på de arbejdstids-regler der gælder for en flerhed af medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, aftaler knyttet op på de enkelte overenskomster, en ny aftale alene for (FOA's tekniske personale/nævn egen overenskomst) eller en ny aftale for personale med de parter som i dag er på regelsættet. Projektet skal også se særskilt nærmere på mulighederne for at få aftalt betalt spisepause. Endelig skal projektet have en karakter så det kan føre til aftaleindgåelse ved næste overenskomstforhandling.

Løn, tillæg mv.

1. Tillæg for arbejde i forskudt tid hæves (§ 14)
2. Tillæg for rådighedsvagt hæves (§ 16)
3. Tidspunkt for Lørdagstillæg fremrykkes

Arbejdstid, overarbejde, pauser mv.

4. Det skal tydeliggøres hvornår 1. skifte slutter/2. skifte begynder (§ 5)
5. Forskellen mellem norm og turnusperiode tydeliggøres: (§ 6)
Ny bemærkning:
Normperiode er den periode hvori arbejdstiden planlægges for den enkelte. Turnusperiode er den periode hvori den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgøres.
6. Det skal præciseres i hvilke tilfælde det forkortede varsel på 72 timer kan finde anvendelse (§ 8)
7. Fristen for varsling af ændringer på 72 timer forlænges (§ 8)
8. Afregningen af rådighedsvagt hæves fra 3:1
9. Hvis rådighedsvagt betales i stedet for afregning med tid, skal betalingen svare til værdien af tid.

Pension

10. Pension af ulempeydelse, rådighedstillæg mv.

Seniorvilkår

11. Erstatningsfrihed ved holddrift og tillæg for rådighedsvagt:
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 til afspadsering.

Øvrige krav

12. Bilag 1

Bilaget og beregningen af den opsparede værdi af fridage ti-passes den nye ferieaftale

13. Rådighedsvagt, Kapitel 3 & 4 justeres, så kapitlet kommer i overensstemmelse med gældende lovgivning og retspraksis.

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 FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger
- 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:

ok21@foa.dk

Såfremt der skulle opstå problemer med fremsendelsen kan Asbjørn Andersen i FOA-Overenskomst kontaktes på

asan@foa.dk, eller på

direkte telefon: 46972268, eller på

mobil: 26723101

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jakob Bang', with a stylized, flowing script.

Mona Striib

/

Jakob Bang

Forbundsformand

Forhandlingschef