

Kommunernes Landsforening  
Weidekampsgade 10  
2300 København S

### **Krav til OK24**

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 KL 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) Lavt løn  
FOAs målsætning er at løfte fra bunden. Det har høj prioritet at få hævet lønnen for de lavest lønnede.
- 3) St. Bededag  
Der tages forbehold for resultatet af Forhandlingsfællesskabets krav om håndteringen af afskaffelsen af St. Bededag.

**Dato:**  
14-12-2023

**Dokumentnummer:**  
23/427708-3

**Ref.:**  
Nicholai Ejdum Kjølberg

**FOA Overenskomst**  
[Ok24@foa.dk](mailto:Ok24@foa.dk)

**Telefon:**  
53 55 99 35

## Pension

- 4) "Fritvalg" fra fremtidige ansættelser skal vendes om, så udgangspunktet for tilbagefald ved manglende stillingtagen er pension, ikke løn<sup>1</sup>.

## Lokal løn

- 5) 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.

## Dækningsområder

- 6) Peers  
Ansættelser af peers og andre lignende stillingsbetegnelser, hvor brugererfaring spiller en rolle for ansættelsen, overenskomstdækkes under overenskomsten for social- og sundhedspersonale.
- 7) Overenskomstdækning af selvudpegede hjælpere (Servicelovens § 94)  
Parternes arbejde i overenskomstperioden 2021-2024 skal udmønte, at der aftales løn- og ansættelsesvilkår for selvudpegede hjælpere.
- 8) Ungarbejdere  
Der ønskes en tværgående aftale om forhold for ungarbejdere på områder, hvor der ikke i forvejen er overenskomstdækning.
- 9) Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) – omsorgs- og pædagogmedhjælpere

## Uddannelse

### *Ufaglærte skal blive faglærte*

Alt for mange ufaglærte har ikke adgang til uddannelse. Generelt er det for svært for FOAs medlemmer at aftale uddannelse i ansættelsen.

Det er eksempelvis alt for svært at få aftaler om uddannelse til pædagogisk assistent på dagplejeoverenskomsten.

Ligeledes er der et massivt behov for faglærte på det specialiserede socialområde, og der er i dag ikke aftalt ret til deltagelse i den pædagogiske assistentuddannelse.

Erfaringerne med uddannelsesprotokollatet (protokollat 4) på social- og sundhedsområdet viser, at det ikke virker godt nok. Det skal styrkes og gøres permanent.

---

<sup>1</sup> Kravet gælder ikke det pædagogiske område

Der er også potentiale for styrke rekrutteringen til ældre- og sundhedsområdet, hvis der arbejdes mere målrettet med uddannelse til ansatte på hus-ren-området.

Der skal endvidere skabes bedre incitament, så flere får uddannelsen som ejendomsservicetekniker.

Uddannelse og tiltag til at styrke rekrutteringen af medarbejdere til de kommunale arbejdspladser er således en væsentlig overliggende for de OK24 resultater, som skal aftales specifikt for FOA's grupper:

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

- 10) Markant styrkelse af rettigheder og muligheder for uddannelse for alle FOA's ufaglærte grupper.

#### *Karriereveje og efter- og videreuddannelse til alle*

Der mangler karriereveje for medarbejderne indenfor FOA's områder. Efter- og videreuddannelse skal derfor være en rettighed. Der skal være konkrete aftryk i den enkelte overenskomst som honorerer de kompetencer som efter- og videreuddannelse giver:

- 11) Ret til efter- og videreuddannelse
- 12) Løn for fuldført efter- og videreuddannelse
- 13) FOA's basisoverenskomster skal alle anviser karriereveje som på social- og sundhedsområdet (Praksisnær udviklingsstilling/specialist).

#### **Elever**

##### *Flere elever skal bidrage til at imødegå rekrutteringsudfordringerne*

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) Pension til alle elever
- 16) Forenkling af bestemmelserne om voksenelevløn.  
Alle elever aflønnes i uddannelsesforløbet med voksenelevløn 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.

### **Fuldtid og op i tid**

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

### **Arbejdstid**

#### *Døgnarbejdstid*

- 23) Lørdagstillægget fremrykkes
- 24) Bedre vagtplanlægning (projekt om vagtplanlæggere fra OK21 gennemføres)
- 25) Der ønskes en drøftelse af en eventuel fortsættelse af Protokollat 1 om Faste vikarer

#### *Arbejdstid generelt*

- 26) Tiltag som sikrer færre forstyrrelser, når den ansatte har fri.
- 27) Pension af særydelser
- 28) Forbedring af særydelser

### **Bedre forhold for ledere**

- 29) Trin 49 – leder/mellemlider
- 30) Trin 37 og 38 fjernes (leder/mellemlider)
- 31) Rengørings- og kantineledere – bedre vilkår
- 32) Bilag om resultatløøn ændres, så kriterier for resultatløøn i højere grad afspejler parternes målsætninger; styrke rekruttering, flere ufaglærte skal have en erhvervsuddannelse, elevvenlig arbejdsplads mv.
- 33) Stillingsstruktur – afskaffelse af forældede stillingsbetegnelser bl.a. på beredskabsområdet – det skal kunne betale sig at påtage sig et ledelsesansvar.

### **Forenkling**

- 34) De faggrupper, der i dag arbejder med hus- og rengøringsarbejde primært på ældre- og sundhedsområdet, har i stort omfang overlappende arbejdsområde, faglige fællesmængder mv. med ufaglærte på SOSU-overenskomsten. Derfor er der perspektiver for faglighed og bedre ståsted på arbejdsmarkedet og i arbejdspladsfællesskabet, hvis vi samtænker faggrupperne yderligere. Derfor skal der ske sammenskrivning af overenskomsterne på området.
- 35) Der ønskes en drøftelse af perspektiver for en FOA-lederoverenskomst, der samler FOAs ledergrupper.
- 36) Der ønskes en drøftelse af perspektiverne for at forenkle og samle overenskomster på det tekniske område.
- 37) 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 KL og FOA arbejder offensivt videre med at udvikle de borgernære kommunale arbejdspladser.

### **FOA Fælles Krav for udvalgte grupper**

- 38) Overenskomst for teknisk-service
  - a. Forenkling af grundlønsbestemmelsen
  - b. Bestemmelserne om løn til ejendomsserviceteknikere revideres, så overenskomsten indeholder incitament til at flere tager erhvervsuddannelsen.
- 39) Beredskabspersonale
  - a. Stillingsstruktur – afskaffelse af forældede stillingsbetegnelser og sikre et lønspænd mellem lederstillinger og menige.
  - b. Honorering for rådighed ifm. opt-out
- 40) Betalt spisepause til alle tekniske grupper
- 41) Seniordage fra 58 år på alle tekniske overenskomster
- 42) Daglejen, modernisering af hele overenskomsten
- 43) Daglejepædagogers mindsteindplacering skal hæves
- 44) Betalt spisepause for husassistenter og ikke-faglærte (FKKA)

### **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**

### **1264/61.01 – Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter**

1. Højere løn
2. Forbedring af anciennitetsforløb
3. Præcisering og forbedring af § 6, stk. 2
4. Forbedring af fritvalgsordningen og redaktionel ændring af seniorfritvalgsordningen
5. Skive-protokollat indskrives i overenskomsten
6. Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af elever i praktik, skal der lokalt aftales et funktionstillæg

### **1264/60.11 og 63.01 – Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger m.v. samt Aftale om vederlag mv. ved deltagelse i koloniophold (dagområdet/ koloni-aftalen)**

1. Forhøjelse af ulempetillæg
2. Krav om at man skal kende sin vagtplan senest 4 uger før
3. Indførelse af et minimum timetal for en vagt

### **458/65.11 – Overenskomst for pædagogiske konsulenter**

1. Højere løn
2. Højere pension
3. Præcisering og forbedring af § 12 om arbejdstid.

### **1467/64.41 – 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>.

### **1467/64.11 – Aftale om arbejdstid og rådighedstjeneste**

Der henvises til krav fremsat til FOA Fælles

**64.21 – Aftale om koloni og ferierejser for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.**

1. Bedre honorering for arbejde 24. december og 31. december
2. Forbedring af koloniaftalen

**462/67.01 – Pædagogisk personale ved kommunale legepladser**

1. Højere løn
2. Til ansatte, der arbejder som mentor for folk i aktivering/praktik/mv., skal der lokalt aftales et funktionstillæg
3. Forbedring af pensionsbestemmelsen

**488/65.01 – Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune**

1. Højere løn
2. Højere pension

Der henvises i øvrigt til FOA Fælles krav.

**489/66.01 – Overenskomst for dagplejere**

1. Højere løn
2. Forbedring af anciennitetsforløbet
3. Forbedring af § 7, stk. 2
4. Forhøjelse af pensionsprocenten samt forbedring af karensbestemmelsen
5. Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af elever i praktik, skal der lokalt aftales et funktionstillæg

Der henvises i øvrigt til FOA Fælles krav.

**515/5.64.01 – Overenskomst for pæd. personale ved Københavns Kommunes kommunale døgninstitutioner m.v. samt for tjenestemænd på det pågældende område (Specialområdet)**

1. Højere løn
2. Højere pension
3. Højere løn til pædagogstuderende

**516/5.60.01 – Overenskomst for pædagogisk personale ved Københavns Kommunes kommunale daginstitutioner med tilhørende Tjeneste-mandsaftale, Almenområdet**

1. Højere løn
2. Højere pension
3. § 1, stk. 6 udvides med ansættelse af pædagogiske assistenter i de i § 2, stk. 1, pkt. B nævnte klubber og der indføres lønforløb (grundløn og kvalifikationsløn) til pædagogiske assistenter.

**517/69.31 – Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger**

1. Højere løn
2. Højere pension

**1433/69.01 – OK for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne**

1. Højere løn
2. Højere pension

**/09.06 – Fællesaftale om lokal løndannelse med organisationerne i pædagogisk branche**

Der henvises til krav på FOA Fælles

**SOCIAL- OG SUNDHEDS SEKTOR**

1. Tillæg til alle der arbejder på det specialiserede socialområde.

**572/44.01 572/44.02 – Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klient-værksteder samt Aftale for tjenestemandsansatte ledende værkstedspersonale**

Fremsættes af Dansk Metal

**576/77.01 – Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner, herunder portører ansat i Københavns Kommune**

1. Højere grundløn
2. Højere pensionsprocent

**Særligt for portører omfattet af protokollat 4**

1. Centralt aftalt funktionstillæg
2. Fritvalg mellem udbetaling eller afspadsring af arbejdstidsbestemte ydelser
3. Bedre seniorvilkår – ekstra seniordage

**/72.01 – Overenskomst for ledere og mellemledere på ældre- og sundhedsområdet mv.**

1. Højere grundløn
2. Højere pensionsprocent
3. Mulighed for seniordage
4. Løn og frihed under uddannelse
5. Drøftelse af vilkår for ledere "uden højeste tjenestetid" i forhold til at sikre balance i arbejdslivet

**578/73.01 – Overenskomst for social- og sundhedspersonale**

1. Højere grundløn



2. Indførelse af et længere anciennitetsforløb (og/eller udbygge anciennitet mellem de nuværende anciennitetstrin)
3. Højere pensionsprocent
4. Flere seniordage og tidligere igangsættelse for de grupper på overenskomsten, som ikke er omfattet af 3-partsaftalen (senior).
5. Bilag E (Praksisnær udviklingsstilling) revideres med baggrund i erfaringer

**578/79.01 – Arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale. Krav til denne aftale fremgår desuden – evt. i mere specificeret form - af krav til de enkelte overenskomster, som dækker personale omfattet af arbejdstidsaftalen.**

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

**582/78.01 – Overenskomst om løn – og ansættelsesforhold for handicapledsagere**

Der henvises til slutnote ii med krav fremsendt på vegne af 3F og FOA<sup>ii</sup>.

**/09.02 – Aftale om lokal løndannelse for Social- og sundhedspersonale**

Der henvises til krav fremsat til FOA-Fælles

**KOST- SERVICESEKTOREN**

**1267/75.01 – Overenskomst for husassistenter**

1. Beskrivelsen af dækningsområde opdateres
2. Længere anciennitetsforløb – to løntrin hvert 5. år fra det 10. ansættelsesår
3. Generelle forbedringer af lønnen i kr./øre, fx forhøjelse af grundlønnen
4. Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet)
5. Fortsættelse af dialogen fra OK21 om køkkenledertillæg
6. Pensionsindbetalingen forhøjes
7. For ansatte på dagregler betragtes den 31. december, den 1. maj og 5. juni som helligdage hele døgnet
8. For ansatte på døgnområdet betragtes den 31. december, den 1. maj og 5. juni som helligdage hele døgnet uanset om de arbejder i "KL-området", i FKKA- området (inkl. Frederiksberg Kommune) eller i Københavns Kommune. Såfremt det ikke ændres i arbejdstidsreglerne, indskrives det i overenskomsten.  
*Bemærkning: Såfremt der arbejdes disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette*
9. Omlagt tjeneste – ulempetillæg forhøjes til minimum 250 kr. + længere varsel
10. Fritvalg for medarbejderen om overtid og genebetaling skal afspadseres eller udbetales
11. Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder

12. Serviceaftalevirksomhederne omfattes permanent af Den kommunale kompetencefond
13. Den særlige feriegødtgørelse forhøjes
14. Der stilles den nødvendige arbejdsbeklædning til rådighed  
Herunder opmærksomhed omkring beklædning, fodtøj, vask m.v.
15. Fleksible tilbagetrækningsordninger – ret til senioraftaler
16. Seniordage fra året man fylder 58 år. Alle dage fås på én gang
17. Ret til livsfaseaftale
18. Fritvalsordning løn, pension, frihed

**361/41.71 – Ikke faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lign. (tidl. FKKA-kommuner)**

1. Længere anciennitetsforløb – to løntrin hvert 5. år fra det 10. ansættelsesår
2. Generelle forbedringer af lønnen i kr./øre, fx forhøjelse af grundlønnen
3. Forbedringer af muligheden for at medtage anciennitet fra staten og private virksomheder (brancheanciennitet)
4. Fortsættelse af dialogen fra OK21 om køkkenledertillæg
5. I § 6, stk. 5, 3. afsnit udgår: ”, medmindre andet særligt aftales”
6. Højere pensionsprocent
7. For ansatte på dagregler betragtes den 31. december og 5. juni som helligdage hele døgnet
8. For ansatte på døgnområdet betragtes den 31. december, den 1. maj og 5. juni som helligdage hele døgnet uanset om de arbejder i FKKA- området (inkl. Frederiksberg Kommune) eller i Københavns Kommune. Såfremt det ikke ændres i arbejdstidsreglerne, indskrives det i overenskomsten  
*Bemærkning: Såfremt der arbejdes disse dage, gives der helligdagsbetaling og erstatningsfrihed for dette*
9. Omlagt tjeneste – ulempe tillæg forhøjes til minimum 250 kr. + længere varsel
10. Fritvalg for medarbejderen om overtid og genebetaling skal afspadseres eller udbetales
11. Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
12. Serviceaftalevirksomhederne omfattes permanent af Den kommunale kompetencefond
13. Ved deltagelse på uddannelse aflønnes deltidsansatte for den faktiske uddannelsesetid – ved uddannelse på 37 timer pr. uge aflønnes for 37 timer pr. uge.
14. Den særlige feriegødtgørelse forhøjes
15. Der stilles den nødvendige arbejdsbeklædning til rådighed  
Herunder opmærksomhed omkring beklædning, fodtøj, vask m.v.
16. Fleksible tilbagetrækningsordninger – ret til senioraftaler
17. Seniordage fra året man fylder 58 år. Alle dage fås på én gang

18. Ret til livsfaseaftale
19. Fritvalgsordning løn, pension, frihed

### **363/41.51 – Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/- chefer**

1. Højere løn
2. Højere pensionsprocent
3. Bedre vilkår og rammer for arbejdstiden
4. Der gives de ansatte ret til seniordage i det kalenderår, hvor de fylder 58 år
5. Den særlige feriegødtgørelse forhøjes

### **618/41.71 – Overenskomst for erhvervsuddannede Serviceassistenter**

1. Generelle forbedringer af lønnen i kr./øre f.eks. forhøjelse af grundlønnen, anciennitetsstigninger efter 6 år – fx nyt lønforløb: År 2 3 trin, 5 år 4 trin, 8 år 3 trin
2. Højere pensionsprocent
3. Højere varslingstillæg ved omlæggelse af arbejdstiden
4. Fritvalgsordning, fx mulighed for frit valg om overtid og genebetaling skal afspadsres eller udbetales
5. Fleksible tilbagetrækningsordninger – ret til senioraftaler
6. Seniordage fra året man fylder 58 år. Alle dage fås på én gang.
7. Der udarbejdes skriftlige individuelle udviklingsplaner for den enkelte medarbejder
8. Serviceaftalevirksomhederne omfattes permanent af Den kommunale kompetencefond
9. Ved deltagelse på uddannelse aflønnes deltidsansatte for den faktiske uddannelsestid – ved uddannelse på 37 timer pr. uge aflønnes for 37 timer pr. uge.

### **/09.08 – Aftale om lokal løndannelse på HUS /Ren området**

Der henvises til krav fremsat på FOA Fælles.

## **TEKNIK- OG SERVICESEKTOREN**

### **518/41.01 518/41.02 – Overenskomst for teknisk service samt Aftale for tjenestemandsansat personale inden for teknisk service**

1. Grundlønsforbedringer
2. Flere erfaringstrin
3. Indførelse af "skal" bestemmelser for funktions-og kvalifikationsløn for ejendomsserviceteknikkere
4. Bedre regler for varsling af ændringer i arbejdsplaner
5. 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag som fridage

6. Weekendtillæg beregnes fra fredag kl. 17:00
7. Forbedringer af pensionsordning
8. § 1 stk. 6 fjernes, så forhandlingsretten fremover følger fordelingen i bilag A
9. For medarbejdere på idræts- og svømmebadsområdet gives ret til træning i arbejdstiden med minimum 3 timer pr. måned.
10. Mulighed for at tilrettelægge arbejdet som 6 dages arbejdsuge på Frederiksberg fjernes (Bilag C § 3 stk. 1)
11. Forslag til AUA-projekt om miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune knyttet til Overenskomst for teknisk service (41.01)

**540/33.01/33.02 – Overenskomst for beredskabs- og ambulance-personale samt Aftale for tjenestemandsansat beredskabs- og ambulancepersonale**

1. Nye grundlønsplasseringer (22,30 &34)
2. Forbedringer af anciennitetsforløbet for beredskabsassistenter m.fl.
3. Vejen mod en erhvervsuddannelse for beredskabet ønskes drøftet
4. Protokollat om vagt- og udkaldsbetaling (protokollat 6) afskaffes

**528/40.31 – 40.32 – Overenskomst for Arbejdsformænd, vejformænd og faglærte gartnerformænd m.fl. samt Aftale for tjenestemandsansatte arbejdsformænd, vejformænd og faglærte gartnerformænd m.fl.**

1. Grundlønforbedringer
2. Højere grundlønstrin
3. Forbedringer af pensionsordning

**1550/04.89 – Aftale om arbejdstid, herunder 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. Weekendtillæg 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)

**530/42.01 – 42.02 – Overenskomst for maritimt personale, Aftale for tjenestemandsansat maritimt personale**

1. Forhøjelse af grundlønningerne
2. Forøgelse af "frit valg"
3. Indførelse af elevbestemmelser, færgenavigatører og skibsassistenter
4. Forenkling af arbejdstidsreglerne
5. 100% overtidsbetaling i weekender og på helligdage
6. Forbedring af pensionsordning

**531/5.40.01-6.40.01-6.40.02 – Overenskomst/aftale for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune**

1. Grundlønnsforbedringer
2. Højere grundlønstrin
3. Arbejdstiden/vagten skal være kendt mindst 4 uger i forvejen
4. Forbedringer af pensionsordning

**Aftale for tjenestemandsansatte driftsledere ansat i MOVIA og tjg. i ARRIVA Danmark A/S**

1. Grundlønnsforbedringer
2. Obligatorisk kvalifikationsløn efter 5 års beskæftigelse
3. Indførelse af "Skal"-bestemmelser for Funktions- og kvalifikationsløn
4. Forhøjelse af fritvalgstillæg
5. Weekentillæg beregnes fra fredag kl. 17:00
6. 100% overtidstillæg
7. Mulighed for de sidste 5 år af arbejdslivet at konvertere pensionsindbetaling til frihed eller højere løn
8. Ved reduktion i timetallet ved senioraftaler indbetales fuld pension af funktionstillæg, kvalifikationstillæg mv.

**546/41.91 546/41.92 – Overenskomst for Trafikkontrollører/driftsassisterer samt Aftale for tjenestemandsansatte Trafikkontrollører/driftsassisterer**

1. Afskaffelse af stillingsbetegnelsen "driftsassistent" i overenskomsten
2. Grundlønnsforbedringer
3. Indførelse af lønforløb

4. Forbedringer af pensionsordning

**547/5.40.61-5.40.62 – Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere, Kbh. samt Aftale for tjenestemandsansatte kedel-, maskin- og motorpassere, Kbh.**

1. Forhøjelse af grundløn
2. 34 timers arbejdsuge

**/40.11-40.12 – Overenskomst og aftale for håndværkere m.fl.**

1. Grundlønnsforbedringer
2. Højere grundlønstrin
3. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
4. Nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
5. Forbedringer af pensionsordning

**519 – Overenskomst/aftale for buschauffører ved Odense Bybusser samt aftale for tjenestemandsansatte buschauffører ved Århus Sporveje og Odense Bybusser**

1. Grundlønnsforbedringer
2. Indførelse af "Skal"-bestemmelser for Funktions- og kvalifikationsløn
3. Beløb til vask af tjenestedragt
4. Forhøjelse af Fritvalgstillæg
5. Mindste vagtlængde sættes til 6 timer
6. Højeste vagtlængde sættes til 9 timer
7. 12 % af samlede tjenestetid skal være pause
8. Mulighed for de sidste 5 år af arbejdslivet at konvertere pensionsindbetaling til frihed eller højere løn
9. Fravigelsen fra holddriftsaftalens bestemmelser om afregning af ulempetillæg fjernes, således at holddriftsaftalens § 14 stk. 5 fremover er gældende.

**09.07 – Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område**

Der henvises til krav fremsat til FOA Fælles

**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 KL.
- 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 indsættes på OK24 portalen. Vi anmoder om at modtage arbejdsgiverkrav elektronisk på følgende mailadresse: [OK24@foa.dk](mailto:OK24@foa.dk)

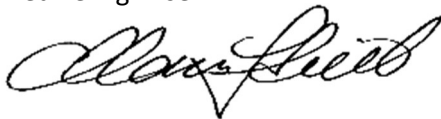
Ved problemer med fremsendelsen kan følgende kontaktes:

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

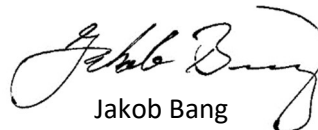
Eller

Nicholai Ejddum Kjølberg  
Mail: [nikj@foa.dk](mailto:nikj@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 (64.41)**

**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
- For at beskyttet deltidsansatte skal § 14, stk. 2 ændres fra "aftales fast merarbejde" til "planlægges fast merarbejde"
- Parterne nedsætter en fælles arbejdsgruppe, der kan understøtte lokale udfordringer med vagtplanlægning, for højt brug af timelønnede tilkaldevikarer mv.

### Dækningsområde:

Præcisering af overenskomstens dækningsområde så Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) fremadrettet fremgår:

- § 2 Hvor kan man ansættes:  
(...)

Arbejde ved – selvstændige såvel som ikke-selvstændige – institutioner for Særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), der varetages af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

### Elever:

- Forbedrede lønvilkår for elever, herunder højere sats til elever under 25 år.
- Pension til alle elev.
- Forenkling af bestemmelserne om vokselevløøn.  
Alle elever aflønnes i uddannelsesforløbet med vokselevløøn 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:**

- Indførelse 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

### **ii Krav til Overenskomst for handicappedsagere (78.01)**

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

På vegne af FOA og 3F fremsendes hermed nedenstående krav til fornyelse af Overenskomst for handicappedsagere (78.01) pr. 1. april 2024.

FOA og 3F mener der skal ske en forbedring af arbejdsvilkårene for handicappedsagere, og med et særligt fokus på at sikre højere løn og bedre forhold omkring pension og arbejdstid. Ligeledes må opmærksomheden henledes på, at det bør være parternes fælles målsætning at gøre en indsats for at sikre fastholdelsen af seniorer på området, ved blandt andet at arbejde på en forbedring af seniorvilkårene.

Kravene supplerer i øvrigt de generelle krav fra Forhandlingsfællesskabet.

#### **LØN:**

- Lønforbedringer, herunder højere grundløn og udvidet anciennitetsforløb

#### **PENSION:**

- Højere pensionsprocent
- Ophævelse af pensionskarensen for timelønnede ansatte

#### **DÆKNINGSOMRÅDE:**

- Overenskomstens dækningsområde udvides til at omfatte særlige kontaktpersoner til personer, som er døvblinde jf. Servicelovens § 98.

#### **ARBEJ DSTID:**

- Normperioden forkortes
- Indførelse af en længere planlægningsperiode, både for så vidt angår den daglige arbejdstid og ved placering af fridøgn
- Bedre beskyttelse af frihed
- Vagtlængde skal minimum udgøre 3 timer (både for måneds- og timelønnede ansatte)
- Forhøjelse af særydelser, arbejdstidsvarsel og lørdagsbetaling

- For arbejde på søgnehelligdage skal gives en erstatningsfridag
- Effektiv tjeneste lørdag kl. 00 – kl. 24 skal honoreres med et tillæg på 30% af timelønnen
- Forbedring af vilkårene i forbindelse med ledsagelse ved ferieophold, overnatning mv.
- Der tages forbehold for resultatet af Forhandlingsfællesskabets krav om håndteringen af afskaffelsen af St. Bededag.

**UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING:**

- Ret og pligt til uddannelse
- Ret til efter- og videreuddannelse
- Løn for fuldført efter- og videreuddannelse
- Ret til uddannelse med fuld løn