

Krav fra
Organisationerne
OK-21

Tina Underbjerg

Fra: Jette Balle <jb@forhandlingsfaellesskabet.dk>
Sendt: 15. december 2020 13:43
Til: Rikke Margrethe Friis; Helle Basse; OK21
Cc: Ole Lund Jensen
Emne: Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkrav til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 2020
Vedhæftede filer: Picture (Device Independent Bitmap) 1.jpg; 20-0235.51.FFs krav til RLTN 15.12.2020.pdf; 20-0235.65.Kravsliste RLTN.pdf

Til 15. november 2020
RLTN

Hermed fremsendes Forhandlingsfællesskabets generelle krav til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 2020 - RLTN.

Med venlig hilsen
F. Helle Basse

Jette Balle

Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
Direkte tlf. 3347 0612
E-mail: jb@forhandlingsfaellesskabet.dk<mailto:jb@forhandlingsfaellesskabet.dk>



Forhandlings
fællesskabet

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

Aktivitetsnr.: 20-0235.51.
HKB/JB
Direkte tlf.nr.: 3347 0611
15. december 2020

Vedr.: Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkraV til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomst pr. 1. april 2021

Vedlagt Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkraV til forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomst pr. 1. april 2021 på RLTN's område.

RLTN bedes elektronisk kvittere for modtagelsen.

Med venlig hilsen

Helle Basse
Sekretariatschef

Forhandlingsfællesskabets generelle overenskomstkra

pr. 1. april 2021 på RLTN's område

Det seneste år har vendt op og ned på vores verden, som vi kendte den. Der er større usikkerhed om økonomien end normalt med forskellige scenarier for, hvilken vej det vil gå. Hovedindtrykket er, at den danske økonomi er sund og derfor har klaret sig relativt godt under corona-håndteringen sammenlignet med andre lande.

Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at vi med RLTN er enige om at se ind i et normalt forhandlingsforløb. Muligheden for ved OK-21 at aftale en 3-årig overenskomst skal ses i sammenhæng med, at der er en solid økonomisk ramme at forhandle om.

Der har gennem mange år været udgiftspres, besparelser og høj arbejdsintensitet i regionerne. Det presser arbejdsmiljøet mange steder. Derfor er der mere end nogen- sinde behov for fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser ved OK-21.

Ansatte og arbejdsgivere har en fælles interesse i, at det regionale arbejdsmarked har attraktive vilkår, der matcher det øvrige arbejdsmarked. Det er altafgørende for at kunne rekruttere og fastholde kvalificerede ansatte i fremtiden.

OK-21 skal også bidrage til, at de ansatte får et sundt og holdbart arbejdsliv. Der skal gøres mere for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, og arbejdsmiljøindsatsen skal både udvikles og styrkes centralt og lokalt.

Gennem den danske model tager de centrale parter fælles ansvar for udvikling af arbejdspladserne. Den danske model skal også fungere lokalt, og derfor skal rammerne for det lokale samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledere forbedres ved OK-21. Styrken ved den danske model er endvidere, at den også kan håndtere nye emner og tendenser. Bæredygtighed og grøn omstilling er allerede i gang på mange arbejdspladser. Her er der behov for, at de centrale parter også tager et fælles ansvar.

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

1. Lønforbedringer og økonomi

1.1. Der udmøntes generelle, procentuelle lønstigninger, der som minimum indebærer en sikring af reallønnen for alle ansatte.

1.2. Reguleringsordningen videreføres.

1.3. Der afsættes midler til et lavtlønsprojekt og til et ligelønsprojekt til særlige kvindedominerede grupper.

1.4. Der afsættes midler til organisationsforhandlingerne.

1.5. Indførelse af løntrin 56 og L17.

1.6. Gennemsnitsløngarantien videreføres.

2. Et sundt og holdbart arbejdsliv

2.1. Der aftales en fortsat fælles forpligtende indsats for forbedret arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser inden for en uændret økonomisk ramme. Det indebærer bl.a.:

- a) Styrket dialog mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN om arbejdsmiljø.
- b) Fokusering og udvikling af Ekspertrådgivning.
- c) Udvikling af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- d) Udvikling af uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.

2.2. Forbedret grundlag for et styrket lokalt fokus på arbejdsmiljø, herunder:

- a) Forbedring af trivselsaftalen, herunder styrket anvendelse af og kendskab til aftalen.
- b) Redegørelse for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde målrettes.
- c) Styrket strategisk samarbejde om arbejdsmiljø i MED.
- d) Offentliggørelse af påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner.

2.3. Udbredelse af arbejdsfællesskaber, herunder en drøftelse af, om arbejdsfællesskaber kan være "den røde tråd" i Arbejdsmiljøforum.

2.4. Der skal aftales en styrket og forpligtigende seniorindsats, der fastholder seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtter et langt og godt arbejdsliv.

2.5. Ret til nedsat arbejdstid for seniorer.

2.6. AMR sikres samme ret til deltagelse i organisationernes kurser og møder som TR.

3. Fritvalg

3.1. Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed.

4. Flere hænder

4.1. Forbedrede muligheder for fuldtids- og helårsbeskæftigelse, herunder at udgangspunktet er, at nyopslåede stillinger slås op på fuld tid.

4.2. Forpligtende indsats for veje til færre timelønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser, deltidsansættelser på få timer mv.

4.3. Betingelser og vilkår for tidsbegrænsede ansættelser forbedres.

4.4. Ansatte, der får (tjenestemand)pension, egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, omfattes fuldt ud af overenskomsterne.

4.5. Videreførelse af "Fra ufaglært til faglært".

4.6. Forhøjelse af lønsatserne for EGU-elever.

4.7. Pension til elever.

4.8. Der skal være forpligtelse til at ansætte et passende antal elever/lærlinge indenfor alle uddannelsesområder.

5. Den danske model i regionerne

5.1. TR's vilkår og rettigheder forbedres med henblik på at sikre, at den danske model også fungerer lokalt. Det omfatter bl.a.:

- a) Sikkerhed for modtagelse af oplysninger mv. som grundlag for varetagelse af opgaver i forbindelse med ansættelser, afskedigelser og årlige lønforhandlinger.
- b) Forbedret beskyttelse mod opsigelse.
- c) Forbedret grundlag for repræsentation.
- d) Styrket grundlag for løbende kompetenceudvikling.

5.2. AKUT-bidraget reguleres.

5.3. Bedre sikring af indflydelse for berørte medarbejdergrupper og håndhævelse af social- og arbejdsklausuler mv. ved (gen)udbud.

5.4. Forbedret lønstatistik.

6. Bæredygtighed og grøn omstilling

6.1. Styrket medarbejderinddragelse i grøn omstilling på arbejdspladserne.

7. Tryghed i arbejdet

7.1. Indførelse af en tryghedspulje.

7.2. Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel, og hvor der i opsigelsesperioden opstår behov for at besætte en tilsvarende eller anden faglig relevant stilling, skal denne tilbydes den afskedigede.

7.3. Forbedret beskyttelse ved opsigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær.

7.4. Forbedring af konstitueringsvederlag.

7.5. Ret til uddannelse i opsigelsesperioden herunder udarbejdelse af en plan for uddannelse.

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

8. Balance mellem arbejdsliv og familieliv

8.1. Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre mfl.

8.2. Udvidelse af lønret og aldersgrænse for sorgorlov.

8.3. Bedre rettigheder ved barns sygdom.

8.4. Ret til fri med løn ved ambulant behandling af børn.

9. Det fleksible og digitale arbejdsliv

9.1. Styrkelse og modernisering af rammeaftalen om tele-/hjemmearbejde.

9.2. Udvikling af det digitale arbejdsliv.

10. Andet

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

10.2. MED-rammeaftalen og MED-håndbogen gennemskrives.

10.3. Ophavsretten tilkommer den ansatte medmindre andet aftales.

10.4. Indgåelse af arbejdstidsaftale, der regulerer de områder, der pt. er omfattet af Lov 409, jf. forliget fra OK-18 mellem RLTN og LC, pkt. 5.1.

10.5. Der ønskes en drøftelse om bonusmidler i gruppelivsordningen.

11. Forbeholdskrav

11.1. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen, herunder EU-regulering.

11.2. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager.

Tina Underbjerg

Fra: Thomas Jessen Morild <TJM@dsr.dk>
Sendt: 15. december 2020 12:48
Til: OK21
Cc: Maarit Väisänen; Charlotte Vinderslev; Louise Kanstrup Petersen; Elise Hammer; Helle Hjorth Bentz
Emne: Krav til fornyelse af overenskomster og aftaler - Sundhedskartellet
Vedhæftede filer: Kravbrev fra SHK til RLTN_OK21.pdf

Til Regionernes Lønnings- og Takstnævn,

Hermed fremsendes Sundhedskartellet's krav til Regionernes Lønnings- og Takstnævn om fornyelse af overenskomst og aftaler pr. 1. april 2021.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af krav til fornyelse af overenskomst og aftaler samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse: tjm@dsr.dk og mav@dsr.dk.

Venlig hilsen

Thomas Jessen Morild
Juridisk specialkonsulent
Forhandling

tjm@dsr.dk
+45 4695 4067
+45 6195 6603

**Year of
the Nurse**



Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30,
1250 København K
+45 3315 1555
dsr@dsr.dk
www.dsr.dk
Facebook



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 14-12-2020
J.nr.: journal nr

Til Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Hermed fremsendes Sundhedskartellet's krav til Regionernes Lønnings- og Takstnævn om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2021.

Med venlig hilsen

Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet

Louise Kanstrup Petersen
Forhandlingschef

Medlemsorganisationer

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

Sundhedskartellet's krav til OK21

365 dage om året stiller Sundhedskartellet's faggrupper sig til rådighed for at forebygge, udrede, diagnosticere, behandle og pleje patienter og borgere med stor faglighed og omsorg. Det gør de hver dag døgnet rundt, hvilket er blevet tydeligt for alle danskere under corona-pandemien. De offentligt ansatte i sundhedssektoren har fået anerkendelse og respekt. Tak for det. Men nu skal lønnen følge med.

Det handler om respekt, anerkendelse og faglig kvalitet

Corona-krisen står helt centralt i vores medlemmers forventninger til OK21. De ansatte i sundhedsvæsenet står og har stået i forreste række og løftet en ekstraordinært stor sundhedsopgave af historiske dimensioner. De sundhedsprofessionelle udviste stor fleksibilitet uden at få ekstrabetaling for det, da hele sundhedsvæsenet skulle omstilles. Corona-krisen har også tydeliggjort behovet for et stærkt fokus på ordentlige arbejdsvilkår og en forsvarlig organisering af arbejdet til gavn for både medarbejdere, patienter og borgere.

Hvis vi fortsat skal kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere i det offentlige sundhedsvæsen, er der behov for en markant lønfremgang ved de kommende forhandlinger. Vi skal have en løn, som anerkender både uddannelsesniveau, ansvar og kompetencer. Selv når pandemien ikke raser, står de ansatte over for konstante forandringer, effektiviseringer, udvikling og nye arbejdsmetoder, der samlet set presser de ansattes arbejdsmiljø til det yderste – dette kan og skal vi gøre bedre sammen. De sundhedsprofessionelle er mere værd.

Derfor fremsender Sundhedskartellet følgende krav på det regionale område til overenskomstforhandlingerne OK21:

1. Lønforbedringer til Sundhedskartellet's ikke-ledende grupper, herunder:

- Højere grundløn
- Lønforbedringer til de erfarne
- Tillæg for kvalifikationer og funktioner
- Kostfaglige eneansvarlige skal indplaceres efter deres uddannelse med tillæg
- Forbedringer for elever

2. Lønforbedringer til Sundhedskartellet's ledende grupper, herunder:

- Tillæg til ledergrupperne
- Højere mindste grundlønssindplacering for ledere på laveste ledelseslag på Sundhedskartellet's lederlønsskala
- Lederindplacering uden kostdage

3. Forbedringer af Aftale om lokal løndannelse, herunder:

- Bedre rammer for lønforhandling ved nyansættelser m.v.
- Delegering af forhandlingskompetence til den enkelte leder f.s.v.a. lokal løn

4. Forbedringer af pensionen

5. Forbedringer af arbejdstidsreglerne, herunder:

- Bedre værn om fritiden med særligt fokus på indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen
- Frit valg mellem afspadsering og udbetaling
- Nedsat arbejdstid ved natarbejde, herunder implementering af anbefalinger vedrørende natarbejde
- Normtimenedskrivning den 24.12. for nattevagter
- Regulering af udvalgte kronetillæg
- Tjenesteplanen skal kendes 8 uger før ikrafttræden

6. Fokus på faglighed og kompetenceudvikling, herunder:

- Arbejdsgiverens forpligtelser til kompetenceudvikling af medarbejderne skal synliggøres
- Ret til klinisk uddannelse i forbindelse med ønsket om overgang fra lederstilling til en basisstilling
- I OK-perioden iværksættes kortlægning af mulighederne for etablering af specialistuddannelser målrettet det ernæringsfaglige område

7. Bedre vilkår for kandidater, herunder:

- Harmonisering af vilkår for kandidater
- Udvidelse af dækningsområdet for kandidatprotokollat

8. Fokus på ledelse, herunder:

- Der gennemføres et periodeprojekt om ny lønmodel for ledere
- Sundhedskartelletts ledere (øverste ledelseslag) omfattes af Aftale om chefer og Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer
- Ledere på alle niveauer sikres et reelt råderum for tilrettelæggelse af egen arbejdstid

9. Drøftelse af tjenestestedbegrebet

10. Fokus på kombinationsstillinger

11. Bestemmelserne i § 12 om tjenestedragt skal omfatte alle Sundhedskartelletts organisationer

12. Der aftales løn og vilkår for udkørende funktioner, herunder:

- Transportmiddel og kommunikationsudstyr stilles til rådighed
- Fri tjenestedragt inkl. overtøj /regntøj

- **Arbejdsgiverforsikringen skal dække de udkørende funktioner – svarende til de for udrykning og patientledsagelse gældende regler**
- **Krav om lokal lønforhandling**

13. Sundhedskartellet fremsætter følgende redaktionelle krav:

- **Konsekvensrettelser i både regional og kommunal overenskomst og arbejdstidsaftale i forhold til de organisationer, der er trådt ud af Sundhedskartellet overenskomst**
- **Ajourføring af fodterapeuternes uddannelse**
- **Ændring af "sluttrin" på lønseddel til f.eks. "-" eller "999999"**

14. Der tages forbehold for fremsættelse af krav:

- **fremsat af arbejdsgiverne**
- **som følge af resultater og ændringer på det øvrige arbejdsmarked samt følger af retsafgørelser, voldgiftsafgørelser, ændringer i lovgivning og uddannelsesstrukturer m.v.**
- **rejst af andre organisationer i Forhandlingsfællesskabet**

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 2021:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet område af 3. april 2019.
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellet område af 3. april 2019.
- Arbejdstidsaftale af 3. april 2019.
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet område af 3. april 2019.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti af 25. august 2016.

Tina Underbjerg

Fra: Birgitte Egholm Flinck <bef@ac.dk>
Sendt: 15. december 2020 11:41
Til: OK21
Cc: Tina Underbjerg
Emne: Akademikernes forhandlingsoplæg til aftale- og overenskomstfornyelsen i regionerne i 2021
Vedhæftede filer: Forhandlingsoplæg ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i regionerne i 2021.pdf; Forhandlingsoplæg ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2021 (regioner).pdf; Krav specielle for de deltagende akademikerorganisationer OK21.pdf; Krav specielle for de deltagende akademikerorganisationer OK21.pdf

Til RLTN,

Se venligst vedhæftede.

Akademikerne skal anmode om bekræftelse på rettidig modtagelse på bef@ac.dk.

Med venlig hilsen

Birgitte Egholm Flinck
Afdelingssekretær

T +45 2535 4131
E bef@ac.dk

Akademikerne | akademikerne.dk | twitter.com/ACakademikerne | T: +45 3369 4040



FOR DET DYGTIGSTE DANMARK

Akademikerne er talerør for 431.000 offentligt og privat ansatte og udgør den akademiske fagbevægelse

Sendt pr. mail: OK21@regioner.dk

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Dampfærgevej 22, Postboks 2593
2100 København Ø

Forhandlingsoplæg ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i regionerne i 2021

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

Under hensyn til, at en række af de generelle krav er identiske med de af Forhandlingsfællesskabet fremførte krav samt til, at det vil være hensigtsmæssigt, at enkelte af kravene forhandles af Akademikernes medlemsorganisationer i forbindelse med forhandlingerne om medlemsorganisationernes specielle krav, har Akademikerne ved noter angivet, hvorledes forhandlingerne om de enkelte krav efter Akademikernes opfattelse mest hensigtsmæssigt vil kunne føres.

Endvidere skal Akademikerne i henhold til aftale med Forhandlingsfællesskabet på egne og på vegne af Forbundet Kultur og Information, Foreningen af Speciallæger, Pharmadanmark, Tandlægeforeningen og Yngre Læger fremsætte **vedlagte** tjenestemandskrav til forhandling.

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 Birgitte Flinck bef@ac.dk - af kravene jf. proces til udveksling af krav elektronisk ved OK21.

Med venlig hilsen

Jesper Johansen Meisner

D: 23627080
E: jjm@ac.dk

Den 15. december 2020
Sagsnr. S-2020-1175
Dok.nr. D-2020-37214
jjm/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Forhandlingsoplæg ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2021 (regioner)

Den 15. december 2020
Sagsnr. S-2020-1175
Dok.nr. D-2020-36356
jjm/bef

Note

Løn, skala, regulering, tillæg m.v.

- | | |
|-----|---|
| B | 1. Generelle, procentuelle lønstigninger, der sikrer størst mulige reallønsudvikling |
| B | 2. Den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling |
| A/B | 3. Forhøjelse af slutlønninger, herunder indførelse af løntrin 56 |
| A | 4. Aftale om vilkår for medarbejdere, der som led i ansættelsen gennemfører en ph.d.-uddannelse |

Pension

- | | |
|-----|---|
| A | 5. Bedre mulighed for delpension |
| A/B | 6. Forhøjelse af pension – tilfalder fritvalgsordningen |
| A/B | 7. Regulering af tjenestemandspensioner i regionerne |

Arbejdstid

- | | |
|-----|---|
| A/B | 8. Oprettelse af en fritvalgskonto |
| A | 9. Tydeligere angivelse af rammerne for placering af arbejdstiden |
| B | 10. Centrale rammer om hjemme- og distancearbejde, som udfyldes af de lokale parter |
| A | 11. Bedre afspadseringsbestemmelser |

Kompetenceudvikling og mobilitet

- | | |
|---|--|
| A | 12. Aftale om intro-forløb for nyuddannede akademikere i den offentlige sektor |
| A | 13. Indgåelse af rammeaftale om turnus- og mobilitetsordning |
| A | 14. Etablering af kompetencefond for akademikere ansat i regioner |
| A | 15. Forbedrede og mere forpligtende bestemmelser, der giver ret til individuel kompetenceudvikling |

Bæredygtigt arbejdsliv

- B 16. Håndtering af barns sygdom
- B 17. Forlænget opsigelsesvarsel ved afskedigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær
- B 18. Mere fleksibilitet på seniorområdet og bedre mulighed for seniorordninger
- B 19. Bedre kompetenceudvikling for seniorer
- B 20. Obligatorisk tillæg til AMR
- B 21. Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- B 22. Fælles uddannelse af TR, AMR, arbejdsmiljøledere og andres MED-/SU-medlemmer i arbejdsmiljø
- B 23. Forpligtende rammer for arbejdet med arbejdsmiljø
- B 24. Mere lokalt fokus på arbejdsmiljø
- B 25. Påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside
- B 26. Bedre vilkår for hjemmearbejde
- A 27. Mere tryghed i ansættelsen

Tillidsrepræsentanter, SU og MED

- B 28. Tillidsrepræsentanternes rammer og vilkår

Klima

- B 29. Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på offentlige arbejdspladser

Øvrige generelle vilkår

- B 30. Forbedret konstitueringsvederlag

Løst tilknyttede til arbejdsmarkedet

- B 31. Tiltag der sætter rammer om anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser, herunder fastsættelse af en forpligtelse til drøftelse i SU/MED af anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser

Overenskomstens område og varighed

- 32. Optagelse af nye organisationer på akademikeroverens-

A komsten

Side 3 af 4

33. Overenskomstdækning af masteruddannede

A 34. Overenskomstdækning af pensionister

A 35.

Undervisnings- og forskningsområderne

B 36. Arbejdsgiver kan kun få del i ophavsretten, hvis det er nødvendigt for vedkommendes sædvanlige virksomhed, og hvis der indgås en lokal aftale om overdragelse af ophavsret

Forbeholdskrav

A 37. Forbehold for adgang til at forhandle konsekvenserne af evt. bortfald af rammeaftaler

A 38. Forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor RLTN fremsætter krav, herunder på tjenestemandspensionsområdet

A 39. Forbedringer opnået på overenskomstområdet overføres til tjenstemandsområdet

A 40. Forbedringer opnået på tjenestemandsområdet overføres til overenskomstområdet

A 41. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af udfaldet af verserende voldgiftssager/ændringer på det offentlige arbejdsmarked, 3-partforhandlinger og/eller ændringer i lovgivningen i forhandlingsperioden, herunder ved evt. ændring i lovgivningen vedrørende pensionsfradrag.

A 42. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af implementering af direktiver, herunder implementering af Work-life-balance direktivet (EU-2019.-1159) i forhandlingsperioden

Noter:

Side 4 af 4

A: Forhandles af Akademikerne

B: Forhandles af Forhandlingsfællesskabet

-----oOo-----

Krav specielle for de deltagende akademiker-organisationer forhandles af den organisation, som kravet vedrører, på vegne af Akademikerne.

Krav specielle for de deltagende akademikerorganisationer OK21

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

Overenskomstansatte i regioner

Den 15. december 2020
Sagsnr. S-2020-1177
Dok.nr. D-2020-36680
jjm/bef

DKF

1. Af hensyn til den enkelte kiropraktors faglige udvikling og kvaliteten i patientbehandlingen m.v. sikres kiropraktorer deltagelse i efteruddannelse i mindst 10 dage årligt. Af hensyn til koordineringen af de driftsmæssige forhold m.v. sker deltagelse i efteruddannelse efter indstilling fra ledelsen

DP

1. Autorisationstillæg til alle psykologer
2. Indgå aftale om vilkår for psykologers deltagelse i vagter
3. Tillæg for godkendt specialistuddannelse
4. Ret til supervision med et minimum antal timer pr. år gennem hele arbejdslivet

DFys

1. Krav om fri 5/6 i stedet for 1/5

De 3 (DFys, Etf, JMF)

1. Forbedrede lønvilkår for erfarne ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre
2. Forbedringer til ergoterapeuter, fysioterapeuter samt jordemødre med særlige funktioner og kvalifikationer
3. Ensretning af pensionen for kandidater ansat på det kommunale og der regionale område
4. Forbedring af bestemmelserne om tillæg for aften, nat, weekend og helligdage
5. Ledernes vilkår tilpasses AC-områdetets vilkår for ledere
6. Forbedrede seniorvilkår/ordninger
7. Forhøjelsen af pensionsprocenten (basis og ledere)

Etf

1. Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet
2. Fri 5/6 i stedet for 1/5
3. Forbedringer til ledere med særlige funktioner og kvalifikationer

FAS

1. Forbedring af vilkår for ledende overlæger og øvrige lægelige chefer
2. Højere pensionsdækning
3. Forbedring af vilkår for efteruddannelse
4. Forbedring af seniorrettigheder for overlæger
5. Forbedring af vilkår for tjeneste og vagt
6. Indførelse af klassificering af stilling som funktionsansvarlig overlæge
7. Forbedring af vilkår for overlæger

JMF

1. Forbedringer til ledere med særlige funktioner og kvalifikationer
2. Højere honorering af mistet fridøgn
3. Honorering af tilkald med kronebeløb også på hverdage
4. Forbedret honorering af tilkald i rådighed - ingen modregning i normtimer
5. Pension af alle løndele
6. Krav om balance mellem arbejdslivet og privatlivet
7. Progressiv overarbejdshonorering
8. Økonomisk kompensation for manglende mulighed for afholdelse af 3 ugers ferie i skoleferien
9. Forbedrede vilkår for ledere i forbindelse med ophør af lederstillinger
10. Der skal i TR's tidskompensation tages højde for manglende FTR, når der kun er en enkelt TR for mange ansatte på en arbejdsplads, eller TR for større faggrupper som alene er repræsenteret i institutionen på et afdelingsniveau skal tillige have status af FTR

11. De objektive grunde til at ansætte tidsbegrænset skal suppleres med et krav om, at det forudsættes, at det midlertidige behov ikke kan løses ved fastansættelse
12. Præcisering af, at der er formodning om forudsætning for akademisk uddannelse, når der ansættes jordemødre med en akademisk uddannelse
13. Højere ulempeydelse for natarbejde og indtil kl. 7

KE

1. Videreførelse af ordning vedr. lokal løndannelse
2. Forhøjelse af grundlønninger og/eller grundlønstillæg
3. Forhøjelse af pensionsprocenten. Fritvalgsordning så den del af pensionsprocenten der overstiger f.eks. 16% kan anvendes til løn eller frihed. §9, stk. 6 udgår, således at bestemmelserne om en pensionsordning tillige gælder for pensionerede tjenestemænd m.v.
4. Grænsen for udbetaling af overarbejde/merarbejde hæves fra løntrin 41 til 49 (§12, stk. 2)
5. Der tages forbehold for krav inden for områder hvor der stilles krav fra arbejdsgiver og eller andre organisationer.
Der tages forbehold for krav som følge af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning mv.

IF

1. Specialtandlæger i ortodonti, som ansættes regionalt, bør sikres en aflønning, der matcher aflønning for specialtandlæger i ortodonti der ansættes kommunalt Sikre den fornødne tid til alle funktioner en overlægestilling rummer
2. Lønnen for specialtandlæger i tand,- mund og kæbekirurgi skal generelt (og ikke kun mens de er under uddannelse) følge lønniveauet i overenskomsten mellem YL og RLTN, hhv. overenskomsten mellem FAS og RLTN
3. Pensionsprocenten i overenskomsten skal følge lægernes pensionsvilkår, jf. lægernes overenskomster med RLTN
4. Reglerne om arbejdstid, vagt m.v. for tandlæger under videreuddannelse i overenskomstens § 15, skal på enhver måde følge bestemmelserne i overenskomsten for underordnede læger (fuld parallelitet)
5. Arbejdstid, vagtregler mv. for specialtandlæger og tandlæger (§

16) skal følge lægernes overenskomst (fuld parallelitet)

Side 4 af 4

YL

1. Lønstigninger til særlige grupper
2. Bedre løn for ph.d.-stipendiater
3. Bedre vilkår for speciallæger
4. Bedre vilkår ved flere tjenestesteder
5. Bedre arbejdsvilkår i dagtiden
6. Bedre vagtvilkår - vagthyppighed, belastning og overarbejde
7. Bedre ulempebetaling
8. Bedre vilkår for videre- og efteruddannelse
9. Bedre mulighed for deltid
10. Bedre vilkår ved afskedigelse
11. Bedre senioraftaler
12. Ændringer i tidsbegrænsede ansættelser

Tina Underbjerg

Fra: Birgitte Egholm Flinck <bef@ac.dk>
Sendt: 15. december 2020 14:02
Til: OK21
Cc: Tina Underbjerg
Emne: Opsigelse af overenskomster og aftaler OK21
Vedhæftede filer: Opsigelse af overenskomster og aftaler OK21.pdf

Vedhæftet fremsendes opsigelse af overenskomster og aftaler OK21.

Akademikerne skal anmode om bekræftelse på rettidig modtagelse.

Med venlig hilsen

Birgitte Egholm Flinck
Afdelingssekretær

T +45 2535 4131
E bef@ac.dk

Akademikerne | akademikerne.dk | twitter.com/ACakademikerne | T: +45 3369 4040



FOR DET DYGTIGSTE DANMARK

Akademikerne er talerør for 431.000 offentligt og privat ansatte og udgør den akademiske fagbevægelse

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Dampfærgevej 22, Postboks 2593
2100 København Ø

Opsigelse af overenskomster og aftaler OK21

Hermed opsiges Akademikerne de i **vedlagte** bilag oplistede overenskomster med tilhørende protokollater vedrørende særbestemmelser og aftaler pr. 31. marts 2021 indgået mellem Akademikerne/Akademikerne's medlemsorganisationer og RLTN.

For så vidt angår de mellem RLTN og Akademikernes medlemsorganisationer indgåede overenskomster og aftaler sker opsigelserne efter be-
myndigelse fra de respektive organisationer.

Opsigelserne sker i øvrigt under henvisning til de pågældende overenskomsters og aftalers opsigelsesbestemmelser.

Afgivelse af emner/krav, der ønskes forhandlet ved fornyelsen af overenskomster, protokollater og aftaler, sker i overensstemmelse med køreplansaftalen.

Akademikerne anmoder om at modtage bekræftelse på ovennævnte opsigelsers rettidige modtagelse, gerne elektronisk til bef@ac.dk.

Med venlig hilsen

Jesper Johansen Meisner
D: 23627080
E: jjm@ac.dk

Den 15. december 2020
Sagsnr. S-2020-819
Dok.nr. D-2020-36357
jjm/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Bilag til opsigelsesbrev

Akademikerne opsiges følgende overenskomster/aftaler:

Den 15. december 2020
 Sagsnr. S-2020-819
 Dok.nr. D-2020-36358
 bef/

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomstdato	Overenskomstområde
BF, DKF, DM, DMIF, DP, DDD, DdP, DJØF, DM, KS, JA, PD, IDA, DdL med tilhørende protokollat vedrørende særbestemmelser	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	02.05.2019	Akademikere ansat i regioner m.v.
Danske Fysioterapeuter	KL/RLTN	23.09.2013	Rammeaftale om kombinationsansættelse af fysioterapeuter i regioner og kommuner
DFys, Etf, JMF, DSR, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen, Danske Tandplejere	RLTN	22.10.2008	Hovedaftale mellem RLTN og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere
DFys, Etf, JMF, DSR, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen, Danske Tandplejere	RLTN	03.04.2019	Arbejdstidsaftale
DFys, Etf, JMF, DSR, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen, Danske Tandplejere	RLTN	03.04.2019	Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område
DFys, Etf, JMF, DSR, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen, Danske Tandplejere	RLTN	03.04.2019	Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område
Sundhedskartellet	RLTN	03.04.2019	Aftale om lokalløndannel-

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomstdato	Overenskomstområde
			se for Sundhedskartellets område
Konstruktørforeningen, Teknisk Landsforbund, Maskinmestrenes Forening	RLTN	29.08-2018	Overenskomst vedrørende professionsbachelorere på det tekniske område
DP	RLTN	12.08.2009	Aftale om honorering m.v. af psykologiske konsulenter
FAS	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	12.11.2018	Overenskomst for overlæger
FAS	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	30.06.2015	Aftale vedr. lægelige chefer
FAS	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	04.10.2013	Rammeaftale om kontraktansættelse af lægelige chefer
FAS	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	30.06.2015	Speciallægekonsulenter
FAS/YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	30.06.2015	Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse
FAS/YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	27.10.2011	Aftale vedrørende vederlag til læger for undervisnings- og foredragsvirksomhed for personalegrupper ved sygehuse m.v.
YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	18.11.2008	Overenskomst for læger ansat ved Region Hovedstadens Psykiatriske Akutberedskab
YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	09.05.2016	Aftale om boligforhold for læger
YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	30.11.2018	Overenskomst for underordnede læger
YL	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	13.01.2009	Akutlægebilen i Region Hovedstaden

Overenskomstpart	Overenskomstmodpart/-er	Overenskomst dato	Overenskomstområde
PD	RLTN	28.03.2019	Aftale vedrørende sygehus-/hospitalsapotekere
FAS, TF, PD	RLTN	26.10.2015	Aftale om lokal løndannelse for overlæger, lægelige chefer, honorarlønnede sygehuslæger, tandlæger og sygehus-/hospitalsapotekere
Djøf, FAS, IDA, PD, TF, YL	RLTN	17.09.2019	Aftale om gennemsnitsløngaranti
Tandlægeforeningen	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	04.02.2019	Aftale for tjenestemandsansatte tandlæger ved regionale sygehuse m.v.
Tandlægeforeningen	Regionernes Lønnings- og Takstnævn	04.02.2019	Overenskomst for tandlæger

Tina Underbjerg

Fra: Asbjørn Andersen <asan@FOA.DK>
Sendt: 15. december 2020 13:00
Til: OK21
Cc: Mona Striib; Jakob Oluf Bang; OK21
Emne: FOAs krav til RLTN's overenskomster med FOA
Vedhæftede filer: FOAs krav til RLTN, 2021.pdf

Til Danske Regioner/RLTN

Hermed fremsendes krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2021 af aftaler og overenskomster inden for FOAs forhandlingsområde.

Bekræftelse på rettidig modtagelse af krav til fornyelse af ovennævnte aftaler/overenskomster samt opsigelse heraf bedes sendt til mailadresse: ok21@foa.dk

Med venlig hilsen

Asbjørn Andersen
Chefkonsulent



FOA OVERENSKOMST
Stauings Plads 1-3, DK 1790 København V

Direkte: +45 46 97 22 68 - Mobil: +45 26 72 31 01
Mail: asan@foa.dk

www.foa.dk

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. vokselevløøn 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 forberedes, 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 beskytte 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 grænseftale (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. Lønloft til elever under 25
11. Der gives løn under grundforløb 2 i alle tilfælde
12. Beskæftigelseskravet if. vokselevløb 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 koloniophold 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. Koloniophold/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 løndele 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 tempoopskrunding 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 løndele 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 vokselever/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 tempoopskruning 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 karenperiode, 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



Mona Striib

Forbundsformand

/



Jakob Bang

Forhandlingschef

Tina Underbjerg

Fra: 3F Den Offentlige Gruppe - OK-Sekretariatet <dog.ok-sekretariatet@3f.dk>
Sendt: 15. december 2020 11:41
Til: OK21
Emne: 3F's kravsbrev og specielle krav til Aftale om arbejdstid forskudt tid holddrift og rådighedsvagt - OK21 - 11.05.1.1
Vedhæftede filer: 11.05.1.1 - RLTN - 3F - Specielle krav til Aftale om arbejdstid forskudt tid holddrift og rådighedsvagt - med nattillæg.pdf; 11.05.01.01 - RLTN - 3F - Arbejdstidsaftale - Kravsbrev.pdf

Til
Danske Regioner/Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Aftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet mellem RLTN, Fagligt Fælles Forbund – 3F m.fl. (11.05.1.1)

Under henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn sendes:

- 3F's kravsbrev
- 3F's specielle krav til aftalen



3F støtter
Julemærkehjemmene
[Klik her ...](#)

Venlig hilsen

Tina L. Haugaard
Konsulent



Den Offentlige Gruppe
Kampmannsgade 4
1790 København V

Direkte tlf. 88 920 166
Mobil: 60 25 34 86
Mail: tina.haugaard@3f.dk
Mail: dog.ok-sekretariatet@3f.dk

**Overenskomstfornyelse 1. april 2021:
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og
rådighedsvagt – RLTN (11.05.1.1)**

Der aftales et projekt som skal fremkomme med forslag til en ny arbejdstidsaftale for teknisk personale i kommunerne. Forskellige modeller kan indgå i projektet, herunder muligheden for at koble sig på de arbejdstidsregler 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 eller en ny aftale for teknisk 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 for arbejde i forskudt tid hæves
- Tillæg for rådighedsvagt hæves
- Tidspunkt for Lørdagstillæg fremrykkes

Pension:

- Pension af ulempeydelse, rådighedstillæg mv.

Arbejdstid:

- Det skal tydeliggøres hvornår 1. skifte slutter/2. skifte begynder
- Forskellen mellem norm og turnusperiode tydeliggøres:
- Ny bemærkning:
- Normperiode er den periode hvori arbejdstiden planlægges for den enkelte. Turnusperiode er den periode hvori den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgøres.
- Det skal præciseres i hvilke tilfælde det forkortede varsel på 72 timer kan finde anvendelse
- Fristen for varsling af ændringer på 72 timer forlænges (§
- Der indføres et konkret nattillæg

Satser:

- Alle satser hæves (ud over generel regulering)

Øvrige krav:

- **Bilag A**
Bilaget og beregningen af den opsparede værdi af fridage tilpasses den nye ferieaftale

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 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:
OK21@regioner.dk

Den Offentlige Gruppe

15. december 2020

Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2021

Krav til arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.01.01)

Vi fremsender hermed forbundets specielle krav til fornyelse pr. 1. april 2021 af:

- Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet af 22. august 2018 mellem RLTN, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, FOA – Fag og Arbejde, HK/KommuneL, Forhandlingskartellet, Fagligt Fælles Forbund – 3F og Teknisk Landsforbund

FAGLIGT FÆLLES FORBUND
KAMPMANNSGADE 4
1790 KØBENHAVN V

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -
OK-SEKRETARIATET
E-mail:
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

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.

3F Fagligt Fælles Forbund 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

Venlig hilsen

Knud Jensen



Fagligt Fælles Forbund – 3F

Tina Underbjerg

Fra: 3F Den Offentlige Gruppe - OK-Sekretariatet <dog.ok-sekretariatet@3f.dk>
Sendt: 14. december 2020 19:13
Til: OK21
Emne: 3F's kravsbrev og specielle krav til overenskomst for Specialarbejdere m.fl. - OK21 - 34.03.1
Vedhæftede filer: 34.03.01 - RLTN - 3F - Specialarbejdere, gartnere m.fl. - kravsbrev.pdf; 34.03.1 - RLTN - 3F - Specielle krav til Spec.arb, faglærte gartnere m.fl.pdf

Til Danske Regioner/Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Overenskomst mellem RLTN og 3F for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner (34.03.1)

Under henvisning til køreplansaftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn sendes:

- 3F's kravsbrev
- 3F's specielle krav til overenskomst og aftaler



3F støtter
Julemærkehjemmene

[Klik her ...](#)

Venlig hilsen

Tina L. Haugaard
Konsulent



Den Offentlige Gruppe
Kampmannsgade 4
1790 København V

Direkte tlf. 88 920 166
Mobil: 60 25 34 86
Mail: tina.haugaard@3f.dk
Mail: dog.ok-sekretariatet@3f.dk

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

Dette brev inkl. bilag sendes elektronisk til:
OK21@regioner.dk

Den Offentlige Gruppe

15. december 2020

Overenskomstfornyelse pr. 1. april 2021

Krav til overenskomst og aftaler for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, 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 2021 af:

3F DEN OFFENTLIGE GRUPPE -
OK-SEKRETARIATET
E-mail:
dog.ok-sekretariatet@3f.dk

- Overenskomst - herunder protokollater og bilag - af 21. februar 2019 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fælles Forbund – 3F
- 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.

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.

Venlig hilsen

Hanne Gram
Forhandlingssekretær

Henrik Gadegaard
Forhandlingssekretær



Fagligt Fælles Forbund – 3F

Specielle krav til overenskomstfornyelsen 2021

**Overenskomst og aftaler for specialarbejdere, faglærte
gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte
murere m.fl. - med RLTN
(34.03.1)**

Løn

- Alle grundlønninger hæves med fuldt gennemslag. De lønninger der er i protokollaterne hæves.
- Lærlinge-/ elevlønninger hæves.
- Garantilønningerne hæves tilsvarende.
- § 5, stk. 3 og stk.4 hæves. Herudover udvides paragraffen, så der er en bred mulighed for at aftale højere grundløn. Med en stigning på eksisterende grundlønninger, hæves disse yderligere
- Holdlederbegrebet omformuleres, så det fremgår, at det også kan være mentorer, teamledere, team-/driftscoordinatorer mv.
- Regulering af satser for arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg
- 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

- Ansatte, som tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension, er direkte omfattet af pensionsbestemmelserne.
- Selv om man får udbetalt en pension som det offentlige har bidraget til, skal der indbetales pension
- Pension til sæsonansatte, som efterbetales ved genansættelse.
- Alle løndele skal være pensionsberettiget
- Pension til elever fra 21 år

Arbejdstid

- 1. maj og grundlovsdag ændres fra halve til hele fridage.

Merafstand

- Der kan med den lokale 3F afdeling aftales andre bestemmelser end § 20

Timelønnede

- Timelønnede får pension fra første time

Specielle krav til overenskomstfornyelsen 2021

**Overenskomst og aftaler for specialarbejdere, faglærte
gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte
murere m.fl. - med RLTN
(34.03.1)**

**Ansættelses-
vilkår**

- Medarbejdere der har været ansat mere end 26 uger skal efter afskedigelse tilbydes den førstkomende stilling
- Det præciseres, at der ikke er prøvetid ved genansættelse

**Overens-
komstens
område**

Dækningsområde stk. 3 om de faglærte grupper tilføjes:

- Tilsvarende grupper

Opsigelse

- Ved afskedigelse i forbindelse med budgetbesparelse, omstrukturering m.v., skal den afskedigede have mulighed for en kompetencegivende uddannelse i hele opsigelsesperioden

Vikarer

- Vikarer er fuldt ud omfattet af overenskomsten, uanset om de er ansat af vikarbureau eller af regionen.

Senior

- Seniorbonus ændres til seniordage, som skal afholdes. Fastholdes og udbygges

**Uddannelse og
Kompetenceudvi-
kling**

- Den Regionale Kompetencefond gøres permanent
- Ret til selvvalgt uddannelse til alle – minimum 2 uger pr. år – med fuld løn
- Fuld løn under uddannelse

**Protokollat 1
Opsigelses-
bestemmelser
for spe-
cialarbejdere**

- Ny tekst i pkt. 2:

Faglærte ansat efter 1-4-2021 kan omfattes af protokollat 2 pkt. 2 - vinterhjemsendelse

Faglærte ansat før 1-4-2021 kan omfattes af protokollat 2 pkt. 2, hvis de centrale parter og den enkelte medarbejder er enige herom

Specielle krav til overenskomstfornyelsen 2021

**Overenskomst og aftaler for specialarbejdere, faglærte
gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte
murere m.fl. – med RLTN
(34.03.1)**

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

Tina Underbjerg

Fra: Laura Anna Michelsen <Laura.Anna.Michelsen@hk.dk>
Sendt: 15. december 2020 11:32
Til: OK21
Emne: HK Kommunals specielle krav OK-21
Vedhæftede filer: HK Kommunals specielle OK21 krav til RLTN.pdf; OK21 RLTN - Bilag til krav - Oversigt over overenskomster og aftaler.pdf

Hermed HK Kommunals krav til samtlige aftaler og overenskomster.

Venlig hilsen



LAURA ANNA MICHELSEN
ADMINISTRATIV ELEV

TELEFON +45 7011 4545
DIREKTE +45 3330 4444

Laura.Anna.Michelsen@hk.dk

HK KOMMUNAL
FAGLIGT TEAM
Weidekampsgade 8
Postboks 0470
DK-0900 København C
www.hk.dk/kommunal

 **FØLG OS PÅ FACEBOOK**



HK Kommunals OK21 krav til RLTN

HK Kommunals medlemmer har i forbindelse med OK21 sendt 6000 input til, hvad der vigtigt i et godt arbejdsliv. Hovedpunkterne er:

- Fleksibilitet i arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse er meget vigtig
- Anerkendelse af HK'ernes indsats har stor betydning for arbejdsglæden
- Stort ønske om muligheder for hjemmearbejde
- Gode kolleger betyder meget for et godt arbejdsmiljø
- God og anerkendende ledelse er afgørende for et godt arbejdsliv
- Ønsker om omsorgsdage til alle (til større børn, ældre familiemedlemmer og egenomsorg)
- Ønsker om fastholdelse og forbedring af seniorvilkår
- Bedre sammenhæng mellem opgaver og ressourcer vil øge trivslen
- Gode muligheder for kompetenceudvikling - og muligheder for udvikling i det hele taget – er afgørende
- Vigtigt at løn og pension følger med udviklingen

Hovedpunkterne danner baggrund for overenskomstkravene og indgår også i HK Kommunals løbende fagpolitiske arbejde.

HK Kommunals specielle krav til RLTN

HK Kommunals generelle krav indgår i Forhandlingsfællesskabets krav. Til organisationsforhandlingerne har HK Kommunal følgende krav.

Kompetencefonden

Kompetencefonden har stor betydning for HK'ernes mulighed for videreuddannelse. Det er afgørende, at Den Regionale Kompetencefond gøres permanent. Der skal fortsat være tilstrækkelige midler til ansøgninger - og også til særlige indsatser.

Der stilles krav om:

- Den Regionale Kompetencefond gøres permanent
- Der sikres mulighed for at udvikle særlige indsatser
- Tilskuddet forhøjes

Lokal løndannelse

Der er behov for en styrkelse af lokal løndannelse, så der for alle grupper er en sammenhæng mellem den lokale lønudvikling og udviklingen i opgaver og kompetencer. De centrale parter har et ansvar for, at lokal løndannelse virker – også når økonomien er presset.

Der stilles krav om:

- Sikring af, at der er midler til rådighed til de lokale lønforhandlinger
- Der aftales initiativer, der kan understøtte en velfungerende lokal løndannelse for alle grupper
- Fortsættelse af gennemsnitsløngarantien

Pension

Høje indbetalinger til pensionsopsparingen gennem hele arbejdslivet er afgørende for at sikre en god tilværelse, når man forlader arbejdsmarkedet. Hvor højt pensionsbidraget skal være afhænger bl.a. af, hvor længe man har sparet op, og hvornår man ønsker at gå på pension. Såfremt der er midler til pensionsforbedringer, kan den enkelte prioritere, om det skal bruges til pension eller indgå i en fritvalgsordning.

Der stilles krav om:

- Højere pensionsbidrag, der kan indgå i en fritvalgsordning.
- Alle elever skal have pension.
- Pensionsbidraget for voksne elever i regionerne forhøjes.
- Ansatte der får udbetalt pension fra en offentlig ansættelse, herunder invalidepension, skal have ret til pensionsbidrag, ligesom hvis pensionen var fra en privat ansættelse.

Senior

Vi skal blive længere på arbejdsmarkedet, og alle skal have mulighed for et langt og godt arbejdsliv. Der er derfor bl.a. behov for bedre seniorvilkår. Seniorbonus er et fundament for indsatsen, og det er nødvendigt med bedre 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

Arbejdstid generelt

Arbejdstidsreglerne skal sikre beskyttelse af den enkelte og samtidig give mulighed for fleksibilitet – gennem lokale aftaler.

Der stilles krav om:

- Øget fokus på mulighederne for at indgå lokale aftaler om arbejdstid
- Forbedring af bestemmelserne om overarbejde, herunder betaling med aktuel timeløn
- Forbedring af bestemmelserne om arbejde udenfor almindelig dagarbejdstid

Yderligere for lægesekretærer og telefonister

- Forbedring af reglerne for særlige fridage
- Bedre beskyttelse i forhold til ændringer i arbejdstiden
- Forbedret pension af alle lønafhengige særydelser

Yderligere for vagtcentralpersonale

- Revision af arbejdstidsreglerne med henblik på bedre tilpasning til de andre faggrupper i den præhospitale virksomhed

Andre særlige krav vedrørende de enkelte faggrupper

Kravene om kompetencefonde, lokal løndannelse, pension, senior og arbejdstid er rejst for alle HK Kommunals faggrupper.

Afhængigt af de økonomiske muligheder stilles også krav om lønforbedringer for de enkelte grupper i overenskomsterne.

Herudover stilles der følgende krav:

Administration - og IT m.v.

- Tillæg til praktikvejledere og uddannelsesansvarlige udbredes til flere grundlønninger
- Ansatte, der har gennemført en kommunomuddannelse indplaceres som minimum som faglært
- Det præciseres, at ansatte, der har gennemført både en erhvervsuddannelse og en erhvervsakademiuddannelse omfattet af overenskomsten, indplaceres på den grundløn, der er aftalt for erhvervsakademiuddannelsen

Lægesekretærer

- Den nye uddannelse til Sundhedsadministrativ Koordinator omfattes af overenskomsten og arbejdstidsaftalen
- Der etableres en indsats for yderligere kompetenceudvikling af lægesekretærer set i lyset af den nye uddannelse

Laboratorie og miljøpersonale

- Modernisering af bestemmelserne om uddannelse og beskrivelsen af arbejdsområder
- Laboranter indplaceres som øvrige erhvervsakademiuddannelser

Grafikere

- Dækningsområdet ajourføres med grafiske professionsbacheloruddannelser

Vagtcentralpersonale i Regionerne

- Pensionen for vagtcentralpersonale i regionerne hæves mod samme niveau som for HK Kommunals øvrige grupper

Chefer og ledere

- Oprettelse af ny og højere grundløn for ledende lægesekretærer
- De 12 måneders opsigelsesvarsel til chefer ændres til 6 måneders varsel og 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse

Personalepolitiske projekter

Der skal afsættes midler til personalepolitiske projekter, hvor der kan rettes fokus på udvikling inden for de enkelte fag og faggrupper.

Der foreslås bl.a. følgende projekter:

- Kendskab til og understøttelse af den nye uddannelse som Sundhedsadministrativ Koordinator
- Fokus på elever og gode elevforløb

Dækningsområder

Aftaler og overenskomsters dækningsområder ajourføres med nye uddannelser, elevforløb mv. inden for overenskomsternes naturlige/hittdidige dækningsområder.

Der stilles krav om

- Overenskomsternes dækningsområder ajourføres med tolke samt en række elev-, akademi- og professionsbacheloruddannelser

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-direktiver
- som følge af verserende voldgiftssager.

HK/Kommunals aftaler og overenskomster mv. med tilhørende protokollater – RLTN

- Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonale
- Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl.
- Overenskomst for lægesekretærer
- Aftale for chefer
- Aftale om lokal løndannelse for chefer
- Kontraktansættelse for chefer
- Arbejdstidsaftale for lægesekretærer og telefonister
- Aftale om arbejdstid, herunder forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet
- Fællesaftale om lokal løndannelse
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse
- Aftale om gennemsnitsløngaranti
- Overenskomst for grafisk beskæftiget personale
- Overenskomst for vagtcentralpersonale
- Aftale om lokal løndannelse for vagtcentralpersonale m.fl.
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecenter mv.

Tina Underbjerg

Fra: Jens Finn Christensen <jfc@sl.dk>
Sendt: 14. december 2020 11:55
Til: OK21
Emne: Kravsbrev fra Socialpædagogerne - OK-21
Vedhæftede filer: OK-21 Kravsbrev til RLTN.pdf

Til Danske Regioner

Hermed sendes Socialpædagogernes krav vedr. OK-21.

Vi skal bede om at få en kvitteringsmail.

Venlig hilsen
Jens Finn Christensen



Jens Finn Christensen | Forhandlingschef | Forhandling & Vilkår

Brolæggerstræde 9 | 1211 København K | t: 7248 6000 m: 2210 1737

sl.dk

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

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.: 5840276
Sag.nr.: 2020-SLCFV-01612

14-12-2020

Sendes elektronisk til OK21@regioner.dk

Socialpædagogernes specielle krav til overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2021 indenfor forbundets forhandlingsområde:

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

- Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner.
- Aftale vedrørende aflønning m.v. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået aftale.
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre mv.
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder.
- Aftale vedr. tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. 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 Socialpædagogernes Landsforbund m.fl..

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.

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

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

- Forhøjelse af grundlønningerne/grundlønstillæg
- Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet (tidligere stigning end 6 år og også stigning efter 10 år)
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Etablering af fritvalgsordning
- Husholdningsledere omfattet af supplerende seniorbonus fra 58 år
- Indførsel af beklædningsgodtgørelse
- Ret til efteruddannelse

Krav vedr. studerende i lønnet praktik (32.38.1):

- Forhøjelse af lønnen for studerende i lønnet praktik
- Etablering af mulighed for pensionsopsparing
- I forbindelse med uansøgt afsked indføres pligt til at underrette Socialpædagogerne/BUPL om afskedigelsen
- Studerende med nedsat funktionsevne kan gå i praktik på nedsat tid
- Indførsel af beklædningsgodtgørelse

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

- Forhøjelse af grundlønningerne/grundlønstillæg
- Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Afskaffelse af pensionskarens
- Løn- og pensionsforbedringer skal være svarende til overenskomsten for socialpædagoger
- Etablering af fritvalgsordning
- Harmonisering af rettigheder i forhold til seniordage med socialpædagogområdet
- Indførsel af beklædningsgodtgørelse
- Ret til efteruddannelse

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

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

Krav vedr. arbejdstid (11.05.4.1 og 11.05.6.1):

FOA har på vegne af 3F og Socialpædagogerne sendt et brev til RTLN med de enkelte organisationers krav. Socialpædagogernes krav fremgår dog også nedenfor:

- Forhøjelse af særydelser
- Pension af særydelser
- Fremrykning af tidspunktet for udbetaling af lørdagstillæg
- Tillæg for aften- og natarbejde skal udbetales, medmindre andet aftales lokalt
- Nytårsaftensdag (31.12) honoreres som en søgnehelligdag
- Udbetaling af FO-dage
- Bedre beskyttelse af deltidsansatte
- Bedre vilkår for rådgivningstjeneste
- Forenkling og modernisering af arbejdstidsaftalen. Bl.a. indførsel af præambel (skal hensigtserklære dialog på arbejdspladsen om de overordnede principper for tilrettelæggelsen af arbejdstiden)
- Modernisering og forbedring af aftalen om deltagelse i kolonihold og ferierejser for grupper, samt klientledsagelse

Krav vedr. kompetenceudvikling herunder kompetencefonden (11.16.2):

- 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 og forbedring af tvisteløsningssystemet

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 og domspraksis
- Forbehold for at igangværende projekter fortsætter, såfremt de ikke afsluttes i forbindelse med OK-21

Venlig hilsen

Jens Finn Christensen
Forhandlingschef

Tina Underbjerg

Fra: Emil Lillelund <el@socialraadgiverne.dk>
Sendt: 14. december 2020 13:53
Til: OK21
Cc: Tina Underbjerg; Dorte Gotthjælp Nielsen; Lone Arent Amstrup; Emil Lillelund
Emne: Dansk Socialrådgiverforenings specielle krav OK21 (DS: Id nr.: 2581730)
Vedhæftede filer: DS specielle krav OK21 RLTN.docx

Til rette vedkommende,

Hermed fremsendes Dansk Socialrådgiverforenings specielle krav overfor RLTN ved OK21.

Med venlig hilsen:

Emil Lillelund
Konsulent
5197 1861
el@socialraadgiverne.dk



Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19 B · DK 1003 København K
T 7010 1099 · ds@socialraadgiverne.dk · www.socialraadgiverne.dk



Dansk Socialrådgiverforenings krav overfor RLTN ved overenskomstforhandlingerne på det regionale område i 2021.

Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse har 20. oktober 2020 udtaget følgende overenskomstkraV til OK21 på det regionale område.

1. Løn

- a) Forhøjelse af startlønnen for nyuddannede socialrådgivere uden erfaring.
- b) Der indføres et fastholdelsestillæg efter et antal års ansættelse hos samme ansættelsesmyndighed.
- c) Ophævelse af grundlønsbegrænsning på eksisterende tillæg.
- d) Der etableres en stillingskategori for faglig ledelse uden personaleansvar.

2. Pension

- a) Fortsættelse af projekt om forhøjelse af pension til 16 procent.

3. Lokal Løn - Forbedringer af fællesaftalen

- a) Der afsættes midler til sikring af den lokale løndannelse.
- b) Det skal sikres, at midler i det økonomiske råderum anvendes til lokal løndannelse.
- c) Det skal sikres, at arbejdsgiver informerer om det økonomiske råderum.
- d) Det skal sikres, at lønnen ved nyansættelser er på plads inden tiltræden.

4. Arbejdsmiljø

- a) Ret og pligt til supervision. Herunder også:
 - 1. efteruddannelse af socialrådgivere som supervisorer
 - 2. ansættelse af socialrådgivere som supervisorer.
- b) Ret til Introduktionsordning på tre måneder samt mentorordning på et år for nyuddannede og nyansatte.
- c) Vikardækning ved længerevarende sygdom, barsel og længere kompetenceudviklingsforløb.
- d) Ret til årlig forhandling af arbejdsomængde (sagstal) på socialrådgiverarbejdspladser mellem DS og arbejdsgiver.
- e) Udarbejdelse af en årlig statistik for personaleomsætning, der er opgjort på både regionsniveau og institutionsniveau, hvor socialrådgiverne kan lokaliseres som gruppe (svarende til KRL's sygefraværstatistik).

5. Kompetenceudvikling

- a) Kompetencefonden permanentgøres.
- b) Der afsættes flere midler til kompetencefonden.



- c) Ret til løbende tilpasning af arbejdsopgaver ved efter-/videreuddannelse.
- d) Fri med løn til at kunne deltage i undervisning, opgaveskrivning, forberedelse til og deltagelse i prøver.
- e) Arbejdsgiverbetalt kursus-/uddannelsesgebyr, transport, ophold samt litteratur.

6. Arbejdstid

- a) Alle ansatte i basisstillinger skal være ansat med højeste tjenestetid.

7. Lederne

- a) Forhøjede lederlønnings - lønniveauet skal matche forventninger om rådighed.
- b) Det præciseres, at ledere skal have arbejdstidsbestemte tillæg, når de indgår i vagter.
- c) Sikring af pensionsprocent ved stillingsskift.
- d) Ret til årlige forhandling af arbejdsmængde – også for ledere.
- e) Periodeprojekt om rekruttering af socialrådgivere til lederstillinger.

8. Cand.soc

- a) Der indskrives et særskilt løntapet til cand.soc, som spejler AC's løntapet.
- b) Der indføres en særskilt pensionsprocent for cand.soc, som spejler AC's pensionsprocent.
- c) 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 kommunale arbejdsgivere,
- c) Som følge af afledte virkninger af resultater på andre områder.
- d) Der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller lovgivning, herunder EU-direktiver.
- e) Som følge af verserende voldgiftssager.

Tina Underbjerg

Fra: Louise Ascanius <loa@djoef.dk>
Sendt: 14. december 2020 16:06
Til: OK21; Tina Underbjerg
Emne: DJØF fremsender Kravsbrev og krav til de regionale chefforhandlinger
Vedhæftede filer: Kravsbrev til de regionale chefforhandlinger.pdf; Regionale chefkrav 13122020.pdf

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

att: Tina Underbjerg

Som vedlagt fremsendes dels kravsbrev fra Djøf, dels krav til fornyelse af aftale for chefer, aftale om kontraktansættelse af chefer og aftale om lokal løndannelse for chefer.

Djøf afventer jeres bekræftelse på modtagelsen.

Med venlig hilsen

Louise Ascanius
Chefkonsulent / Forhandlingsafdelingen

Telefon: 33 95 97 00
Direkte: 33 95 99 73
E-mail: loa@djoef.dk
Gothersgade 133, Postboks 2126, 1015 København K

Besøg www.djoef.dk

Covid-19

Du kan få rådgivning som normalt på 33 95 97 00 på hverdage kl. 9-16 eller ved at skrive til djoef@djoef.dk
Find svar på typiske spørgsmål om coronavirus og dine arbejdsvilkår på djoef.dk/covid19

Djøfs krav til fornyelse af Aftale for Chefer, Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer samt Aftale om lokal løndannelse for chefer m.v. overfor RLTN ved aftale- og overenskomstforhandlingerne i 2021.

Krav til fornyelse af Aftale for chefer

1. Procentuelle lønstigninger til alle direktører og chefer, som er omfattet af Aftale for Chefer
2. Den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling
3. Forbedring af grundlønnen for regionsdirektører
4. Indførelse af en reguleringsmodel eller lignende med henblik på at opsamle lønefterslæbet for regionsdirektører
5. Der indsættes en hjemmel i Aftale for chefer om, at der kan aftales kompenserende løn op til den centralt fastsatte bruttoløn for regionsdirektører i tilfælde af konstitution i stillingerne
6. Forbedring af de centralt aftalte tillæg i § 5, stk. 2 i Aftale for chefer som gives til sygehus/hospitalsdirektører, hvis stillinger er tillagt udvidet kompetence
7. Ikke-pensionsgivende tillæg i Aftale for Chefer gøres pensionsgivende
8. Forbehold for at rejse krav om mulighed for at aftale kompenserende løn op til den centralt fastsatte bruttoløn for regionsdirektører ved bortfald af pensionsbidrag som følge af aktiveret tjenestemandspension m.v., i tilfælde af at Højesteret stadfæster Vestre Landsrets dom af 13. juli 2020.
9. 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.

Krav til fornyelse af rammeaftale om kontraktansættelse

1. 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

Krav til fornyelse af aftale om lokal løndannelse for chefer m.v.

1. 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



Til Danske Regioner

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

Fremsendes pr. mail til OK21@regioner.dk og tu@regioner.dk

Ref. LOA/-
loa@djoef.dk

13.12.2020

Opsigelse af aftaler og fremsendelse af krav til den regionale cheftale v. OK21.

Djøf skal hermed opsigse følgende aftaler indgået mellem RLTN og bl.a. Djøf:

- Aftale for chefer (22.02.1) af 20. februar 2019.
- Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af 20. februar 2019.
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (22.02.2)

I henhold til aftalernes bestemmelser opsiges de til udløb den 31. marts 2021.

Samtidig vedlægges liste over Djøfs krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2021 af ovenstående aftaler indgået mellem RLTN og bl.a. Djøf.

Jeg skal venligst bede Danske Regioner bekræfte rettidig modtagelse af dette brev.

Djøf imødeser RLTN's ændringsforslag til ovenstående aftaler.

Med venlig hilsen

Louise Ascanius

Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99
djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

Tina Underbjerg

Fra: Thomas Eggert <the@ida.dk>
Sendt: 14. december 2020 10:37
Til: OK21
Cc: Helle Rasmussen; Camilla Fenger Roed; Christina Jespersen
Emne: Krav fra IDA - Opsigelse af aftaler på chefområdet i forbindelse med OK21
Vedhæftede filer: 201208 Opsigelse af aftaler og krav RLTN.pdf

Til Danske Regioner

Hermed fremsendes opsigelse af aftaler på chefområdet i forbindelse med OK21, samt IDA's krav til fornyelse.

Bekræfte venligst modtagelsen.

Med venlig hilsen

Thomas Eggert
Chefforhandler, advokat

Ingeniørforeningen, IDA
Kalvebod Brygge 31-33
1780 København V
T: 33 18 48 48
D: 33 18 47 53
E-mail: the@ida.dk
www.ida.dk

Denne e-mail og enhver vedhæftet fil er fortrolig og alene tiltænkt modtageren. Såfremt De ikke er rette modtager, vil adgang til e-mailen være ubeføjet, og enhver udnyttelse eller videregivelse af e-mailens indhold være uretmæssig og potentielt i strid med lovgivningen. Såfremt De ikke er rette modtager, bedes De venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil. På forhånd tak.

The information in this email and any attachment is confidential and may be legally protected. It is intended solely for the addressee. Access to this email by anyone else is unauthorised. If you are not the intended recipient, any disclosure or actions taken as a result of the information in this email is prohibited and may be unlawful. If you are not the intended recipient, please notify us immediately and then delete this e-mail and any attachment. Thank you.



RLTN
Danske Regioner
Dampfærgevej 22
Postbox 2596
2100 København Ø
Sendt pr. mail til ok21@regioner.dk

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

Viden der styrker
ida.dk

Opsigelse af aftaler på chefområdet i forbindelse med OK21

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

- Aftale for Chefer (22.02.1) af 19. marts 2019.
- Aftale om lokal løndannelse for chefer (22.02.2) af 19. marts 2019.
- Rammeaftale om kontraktansættelse af Chefer (22.02.3) af 19. marts 2019.

Ref.: THE/CJE

Sagsnr. 2020-203374

14. december 2020

I henhold til aftalernes bestemmelser opsiges de til udløb den 31. marts 2021.

Samtidig vedlægges liste over IDA's krav til fornyelse/ændring pr. 1. april 2021 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
the@ida.dk
Tlf. 3318 4753

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

Krav til fornyelse af Aftale om chefer

1. Mulighed for at aftale, at chefer med stort personale og budgetansvar indplaceres på cheftalen, jf. § 1, stk.1 nr. 3, f.eks. Sektionschefer, Enhedschefer, Centerchefer, Projektchefer mv.
2. Størst mulige forbedringer af basisløn og alle tillæg med henblik på at sikre reallønnen, samt generelle pensionsforbedringer
3. Større ramme for frit valg mellem pension og løn.
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. Bedre muligheder for kompetenceudvikling
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. Kontrakttillægget i henhold til rammeaftale om kontraktansættelse af chefer forhøjes til 20 % for alle 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

Krav til fornyelse af aftale om lokal løndannelse for chefer

11. 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: OK-21 <ok-21@danskmetal.dk>
Sendt: 14. december 2020 13:45
Til: OK21
Emne: Dansk Metal på vegne af håndværkerorg. - Opsigelse og krav til Håndværkeroverenskomsten - OK-21
Vedhæftede filer: 32.23.1 Specielle krav - Håndværkeroverenskomsten 12-12-2020 14.33.4.pdf;
32.23.1 Opsigelse af overenskomst - Håndværkere 12-12-2020 14.37.26.pdf

Hej i Danske Regioner

Vedhæftet er opsigelse og krav til håndværkeroverenskomsten fra Ida Skiaker Knudsen, Dansk Metal.

Vi imødeser kvittering for modtagelse.

Venlig hilsen

Dorthe Lautrup Lindhardt
Sekretær



Direkte +45 3363 2417
E-mail dlli@danskmetal.dk

Forbundshuset/Forhandlingssekretariatet
Molestien 7
2450 København SV

Telefon +45 3363 2000
E-mail forhandling@danskmetal.dk
Sikker mail sikkerforhandling@danskmetal.dk
Web danskmetal.dk
Facebook facebook.com/danskmetal



FREMTIDEN ER VORES

Til Danske Regioner

Specielle overenskomstforslag – 32.23.1 Håndværkeroverenskomsten

§5 grundløn

- Højere grundløn

§9 pension

- Pensionskarens nedsættes.
- Stk. 3 og 4 ændres ”pensionsgivende lønde” til ”A-skattepligtige indkomst er pensionsgivende”.
- Stk. 7 ændres aldersgrænsen på de 70 år, til 60 år. Det tilføjes at pensionsbidraget kan udbetales som løn, eller til at købe frihed, såfremt den ansatte giver arbejdsgiver besked herom.
- Stk. 8 udgår.

§10 frit valg

- Det tilføjes, at den ansatte kan vælge imellem kontant udbetaling 1 gang årligt, køb af frihed, eller indbetaling til pension. Der kan dog ikke udbetales eller afholdes mere end det der er opsparet. Alle medarbejdere kan købe frihed som beregnes med 0,4 % pr. fridag. Placering sker efter aftale arbejdsgiver.
- Procenten for fritvalg forhøjes.

§13 arbejdstid

- 24. december, 31. december, samt 1.maj og 5.juni ændres til hele fridage med fuld løn
- Betalt hviletid såfremt ud kald/vagt/tjeneste gør at hviletiden jf. arbejdsmiljø lovgivning/bekendtgørelser ikke kan overholdes
- Klare og ens regler for afspadsering for ud kald, rådighedsvagt mm.
- Længere varsel ved ændring af tjeneste samt ret til at kende sin arbejdsplan minimum **et bestemt antal** uger forud

§14 overarbejde

- Honoreres pr. påbegyndt time og med 100% for alle timer

Elever

- Omfattes af pensionsbestemmelserne i overenskomstens §10 fra det fyldte 18 år
- Højere lønninger
- Omfattes af fritvalg

Bilag A dækningsområde

- Opdateres

Der tages forbehold for at stille krav som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder, og fremsættelse af modkrav som stilles på baggrund af modpartens krav.

Ida Skiaker Knudsen

Dansk Metal på vegne af

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Faglige Fælles Forbund 3F

Fødevareforbundet NNF

Malerforbundet

Serviceforbundet

Til Danske Regioner

Forhandlingssekretariatet
Mønstertien 7
2450 København Sv
Telefon 33 63 20 00
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk

Dok-ID: 10543581
Sags-ID: AOS-2020-02850
Deres ref:

12-12-2020

OPSIGELSE AF OVERENSKOMST 32.23.1 FOR HÅNDVÆRKERE

På vegne af

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

Opsiges hermed overenskomst og aftale 32.23.1 for Håndværkere med udløb pr. 31. marts 2021.

Samtidig indsendes ovenstående forbunds forslag til fornyelse af aftalerne.

Kvittering for rettidig modtagelse af opsigelse og forslag til fornyelse fremsendes til Dansk Metal hurtigst muligt.

Venlig hilsen

Ida Skiaker Knudsen

Tina Underbjerg

Fra: OK-21 <ok-21@danskmetal.dk>
Sendt: 14. december 2020 13:34
Til: OK21
Emne: Dansk Metal, FOA, Lederne, SL- Opsigelse og krav - Ledende værkstedspersonale - OK-21
Vedhæftede filer: 32.40.1 Opsigelse af overenskomst for ledende værkstedspersonale 14-12-2020 13.21.16.pdf; 32.40.1 Krav - Ledende værkstedspersonale 12-12-2020 16.30.4.pdf

Til Danske Regioner

Se venligst vedhæftede fra Ida Skiaker Knudsen, Dansk Metal.

Vi imødeser kvittering på modtagelse.

Venlig hilsen

Dorthe Lautrup Lindhardt
Sekretær



Direkte +45 3363 2417
E-mail dlli@danskmetal.dk

Forbundshuset/ Forhandlingssekretariatet
Molestien 7
2450 København SV

Telefon +45 3363 2000
E-mail forhandling@danskmetal.dk
Sikker mail sikkerforhandling@danskmetal.dk
Web danskmetal.dk
Facebook facebook.com/danskmetal



FREMTIDEN ER VORES

Til Danske Regioner

Krav vedr. 32.40.1 overenskomst for ledende værkstedspersonale mv.

- Forhøjelse af grundlønningerne/grundlønstillæg
- Ændring/forbedring af kvalifikationslønsforløbet
- Forhøjelse af pensionsprocenterne
- Afskaffelse af pensionskarens
- Etablering af fritvalgsordning
- Løn- og pensionsforbedringer
- Harmonisering af rettigheder i forhold til seniordage med sammenlignelige områder
- Indførsel af beklædningsgodtgørelse
- Ret til efteruddannelse

Der tages forbehold for at stille krav som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder, og fremsættelse af modkrav som stilles på baggrund af modpartens krav.

Ida Skiaker Knudsen

Dansk Metal på vegne af

FOA

Ledernes Hovedorganisation

Socialpædagogerne

Til Danske Regioner

Forhandlingssekretariatet
Mølestien 7
2450 København Sv
Telefon 33 63 20 00
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk

Dok-ID: 10543642
Sags-ID: AOS-2020-02847
Deres ref:

12-12-2020

OPSIGELSE AF 32.40.1 OVERENSKOMST FOR LEDENDE VÆRKSTEDSPERSONALE

På vegne af

Dansk Metal
FOA
Ledernes Hovedorganisation
Socialpædagogerne

Opsiges hermed overenskomst 32.40.1 for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder med udløb pr. 31. marts 2021.

Samtidig indsendes ovenstående forbunds forslag til fornyelse af aftalerne.

Kvittering for rettidig modtagelse af opsigelse og forslag til fornyelse fremsendes til Dansk Metal hurtigst muligt.

Venlig hilsen

Ida Skiaker Knudsen

Tina Underbjerg

Fra: OK-21 <ok-21@danskmetal.dk>
Sendt: 14. december 2020 13:42
Til: OK21
Emne: Dansk Metal på vegne af håndværkerorg. - Opsigelse og krav til aftale om arbejdstid - OK-21
Vedhæftede filer: 11.05.1.1 Krav til aftale om arbejdstid 12-12-2020 15.56.48.pdf; 11.05.1.1 Opsigelse - Arbejdstidsaftale 12-12-2020 15.56.23.pdf

Til Danske Regioner

Vedhæftet er krav og opsigelse af aftale om arbejdstid fra Ida Skiaker Knudsen, Dansk Metal.

Vi imødeser kvittering for modtagelse heraf.

Venlig hilsen

Dorthe Lautrup Lindhardt
Sekretær



Direkte +45 3363 2417
E-mail dlli@danskmetal.dk

Forbundshuset/Forhandlingssekretariatet
Molestien 7
2450 København SV

Telefon +45 3363 2000
E-mail forhandling@danskmetal.dk
Sikker mail sikkerforhandling@danskmetal.dk
Web danskmetal.dk
Facebook facebook.com/danskmetal



FREMTIDEN ER VORES

KRAV TIL 11.05.1.1 – AFTALE OM ARBEJDSSTID, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

- Forhøjelse af tillæg (generelt)
- Betalt hviletid såfremt udkald/vagt/tjeneste gør, at hviletiden jf. arbejdsmiljø lovgivning/bekendtgørelser ikke kan overholdes (sammenligneligt med pædagoger/sosu'ers aftale)
- Redaktionelle ændringer: Præcisering af varslinger på arbejdstidsaftalen samt honoreringen herfor.
- Længere og bedre varslingsbestemmelser på arbejdstidsaftalen.
- Bedre/mere optjening af afspadsering – 3:1 skal forhøjes.
- Teknisk redigering/udarbejdelse af en fælles vejledning mhb. At gøre aftalen lettere at læse, forstå og anvende i praksis for både medarbejdere og arbejdsgivere. (AUA projekt)
- AUA projekt om hvordan man ville kunne gøre tillæggene pensionsgivende. Enten som en del af ovenstående eller som særskilt projekt. Måske mest hensigtsmæssigt at skille det ad fra ovenstående

Der tages forbehold for at stille krav som er stillet af andre organisationer indenfor sammenlignelige områder, og fremsættelse af modkrav som stilles på baggrund af modpartens krav.

Ida Skiaker Knudsen

Dansk Metal på vegne af

Håndværkerforbundene

Til Danske Regioner

Forhandlingssekretariatet
Molestien 7
2450 København Sv
Telefon 33 63 20 00
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk

Dok-ID: 10543602
Sags-ID: AOS-2020-02849
Deres ref:

12-12-2020

**OPSIGELSE AF 11.05.1.1 AFTALE OM ARBEJDS-
TID, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG
RÅDIGHEDSVAGT**

På vegne af

Håndværkerforbundene

Opsiges hermed overenskomst og aftale 11.05.1.1 om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med udløb pr. 31. marts 2021.

Samtidig indsendes ovenstående forbunds forslag til fornyelse af aftalerne.

Kvittering for rettidig modtagelse af opsigelse og forslag til fornyelse fremsendes til Dansk Metal hurtigst muligt.

Venlig hilsen

Ida Skiaker Knudsen

Tina Underbjerg

Fra: Jørgen Byrdal Kloch Larsen <jbl@lho.dk>
Sendt: 15. december 2020 09:16
Til: Tina Underbjerg
Emne: Krav fra Lederne - OK-21
Vedhæftede filer: RLTN - krav OK21 - Lederne.docx

Kære Tina

Hermed fremsendes Ledernes krav i forbindelse med OK21, se vedhæftede.

Du må gerne kvittere for modtagelsen.

Med venlig hilsen

Jørgen Byrdal Kloch Larsen
Juridisk konsulent

Dir. 3283 3492
jbl@lho.dk

Ledernes Hovedorganisation

Vørlandsgade 65
2300 København S
Tlf. 3283 3283
www.lederne.dk/lho

København den 14.12.20

RLTN – krav OK21 – Ledernes generelle og specielle krav

Hermed fremsendes Ledernes generelle og specielle krav i forbindelse med aftale- og overenskomstforhandlingerne 2021 på det regionale område. Der henvises i øvrigt til OK21 køreplansaftale mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN.

Det drejer sig om følgende aftaler:

Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (30.40.1)

Aftale for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (tjenestemænd 22.23.1)

Overenskomst om løn og arbejdsforhold for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter (32.12.1)

Samtidig med kravs fremsendelsen opsiges Ledernes Hovedorganisation hermed ovennævnte organisationsaftale til fornyelse i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2021.

Ledernes generelle krav

1. Løn

Generelle procentuelle lønstigninger

2. Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres

3. Pension

Forhøjelse af pensionsprocenterne.

4. Stærkere overenskomstmæssig forankring af lederrollen

Overenskomsterne har altid defineret og redegjort nærmere for de forhold, som er særligt gældende for personer, som indtager udsatte funktioner eller funktioner, som adskiller sig fra øvrige personer på arbejdspladsen.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er eksempler herpå.

Uanset at lederne også spiller en særlig rolle i forhold til de øvrige ansatte under overenskomsten, er denne kun i et mindre omfang beskrevet.

Der er ingen tvivl om, at en nærmere overenskomstmæssig beskrivelse af lederrollen vil være med til at styrke og understrege ledernes betydning i forhold til ansættelsesmyndigheden og medarbejderne. Der vil således kunne henvises til, at den pågældende er ansat som leder i

henhold til den gældende overenskomst.

Der kan tages udgangspunkt i en fastlæggelse af, at lederne har en central rolle i den daglige ledelse af ansættelsesstedet samt en beskrivelse af, at lederne er ansættelsesmyndighedens talsmænd i forholdet over for de øvrige ansatte.

Lederne ser gerne, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, der skal belyse ledernes vilkår i dag, herunder komme med bud på, hvilke barrierer, der skal nedbrydes for at skabe mulighed for et større ledelsesrum for den enkelte leder.

Følgende kunne indgå som elementer i arbejdsgruppens kommissorium

- Større rum for lokale løsninger
- Udvidelse af ledelsesretten
- Modernisering af forhandlingsretten for ledere
- En mere smidig lokal løndannelse for ledere
- Stresshåndtering
- Netværk
- Arbejdsmiljø

5. Øget anvendelse af individuel løn for ledere

Lederrollens særlige karakter må nødvendigvis afspejle sig i videst muligt omfang i lederens løn, og den pågældende bør i videst muligt omfang gennem forhandling tillægges indflydelse på lønnens størrelse og sammensætning.

I forhold til Ny Løn/lokal løndannelse skal det blandt andet sikres, at der er tale om reelle individuelle forhandlinger ligesom det må sikres, at ledere, der er ansat på overenskomster/aftaler, hvor Lederne ikke har forhandlingsretten, har ret til selv at forhandle deres løn. Retten skal modsvares af en tilsvarende pligt på arbejdsgiverside til at indgå i sådanne individuelle forhandlinger.

I forhold til tjenestemænd oplever Lederne især en udfordring i forhold til muligheden for at indgå lønaftaler om løntrin til tjenestemænd.

Især på det regionale område synes skønnet/forhandlingen at være blevet sat under skøn, idet det nærmest er umuligt at få aftalt lønforbedringer i form af trinforbedring til tjenestemænd.

Lederne vil i forbindelse med udtagelsen af krav på de enkelte overenskomster stille krav om, at

- a) der indledes forhandlinger om resultatløn, hvis en leder måtte ønske det, at
- b) der skal udarbejdes stillingsbeskrivelser for alle ledere, som kan danne udgangspunkt for lønforhandlingerne.
- c) Der skal gives en skriftlig begrundelse, hvis der ikke opnås enighed om en regulering af lønnen.

6. Styrkelse af de ledelsesfaglige kompetencer

De ledelsesfaglige krav til offentlige ledere har været og vil fortsat være i fokus i de kommende år. Det øger behovet for generelt at udvikle og videreudvikle de offentligt ansatte lederes ledelsesfaglige kompetencer.

Der stilles krav om minimum 8 dages kvalifikationsgivende uddannelse / kompetenceudvikling om året for den enkelte leder.

7. Lederudviklingsforløb for nyudnævnte ledere

a) Nyudnævnte ledere bør sikres ret til et lederudviklingsforløb af minimum 10 dage i forbindelse med deres udpegning. Der er risiko for at den almindelige drift i større grad tager fokus for den nyuddannede leder, hvilket betyder, at lederen er nødsaget til at nedprioritere egen kompetenceudvikling.

Det foreslås, at der inden for de første 3 måneder i jobbet skal udarbejdes en kompetenceplan, således at den nødvendige lederuddannelse kan påbegyndes umiddelbart herefter.

b) Der skal ydes tjenestefrihed med løn til ledere der optages på et lederudviklingsforløb f.eks. Ledernes kompetenceudvikling af nye unge ledere.

8. Forbedringer af seniorordninger

Pensionsalderen er markant forøget og det stiller krav til gode og fleksible seniorordninger. De medarbejdere, der ønsker en seniorsamtale har krav herpå fra det fyldte 60. år.

9. Tryghed. Forbedringer af opsigelsesbestemmelser.

Beskæftigelseskravet i forhold til at indbringe sagen for afskedigelsesnævnet sænkes til 5 måneder (ajourføring med de statslige regler).

10. Orlov

Der rejses krav om bedre muligheder for orlov for ledere.

Dels i forhold til at få worklife balance til at hænge sammen, når ledere oplever kriser i deres liv fx ved skilsmisse eller sygdom i den nære familie.

Men orlovsmuligheden skal også give større fleksibilitet og bedre mulighed for lederen i forhold til at gennemføre efter/videre uddannelse. Lederuddannelse har netop stor betydning for ledernes muligheder og evne til at skabe resultater. Der henvises i øvrigt til forskningsprojektet LEAP, der underbygger, at lederudvikling har en række betydelige positive effekter.

Andet

I det omfang overenskomsterne giver den ansatte ret til honorering for rådighedstjeneste, stiller Lederne krav om, at denne ret bliver en del af overenskomsten

Lederne omfattes i fuldt omfang af chefløns-aftalen, subsidiært optages der forhandlinger om en paralleloverenskomst/aftale vedrørende de chefer der er medlem af Lederne.

Det protokolleres, at ledere der er omfattet af Lederne's overenskomster eller, hvor Lederne er aftalepart i overenskomsten, ikke kan deltage i arbejdskonflikter.

Ledernes specielle krav:

Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (32.40.1)

Aftale for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (22.23.1)

Krav til OK32.40.1 og 22.23.1:

1. indplacering på højere startløn/startlønniveauet forhøjes samt forhøjelse af grundlønstillæg.

Overenskomst om løn og arbejdsforhold for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter (32.12.1)

Krav til OK 32.12.1:

1. Indplacering på højere startgrundlønnsinterval
2. Forhøjelse af centralt aftalt funktionstillæg for rengøringschefer og servicechefer m.fl.

Forbeholdskrav

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 inden for emneområder, hvor Danske Regioner fremsætter krav.

Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger af det opnåede resultat indgået mellem Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

Tina Underbjerg

Fra: Mette Terp <mete@fho.dk>
Sendt: 14. december 2020 11:25
Til: OK21
Cc: Tina Underbjerg
Emne: Forhandlingskartellets fælles krav til RLTN - OK-21
Vedhæftede filer: OK21 - Forhandlingskartellets fælles krav RLTN - endelig.pdf



Hermed fremsende Forhandlingskartellets fælles krav til OK21 til RLTN

Med venlig hilsen

Mette Terp

Sekretær, Organisation og Arbejdsmiljø

Direkte: 3524 6111 / Mobil: 4114 6969 / Mail: mete@fho.dk

Fagbevægelsens Hovedorganisation / www.fho.dk

Her kan du læse hvordan Fagbevægelsens Hovedorganisation behandler dine data:



Forhandlingskartellets fælles krav ved OK21 for det regionale område

1. Videreførelse af lokal løndannelse

Kravet indebærer en videreførelse og forbedring af Fællesaftalen om lokal løndannelse samt aftalen om gennemsnitsløngaranti og aftalen om udmøntningsgaranti, således at

- der afsættes midler til lokal løndannelse med udmøntningsgaranti,
- der sker en tydeliggørelse af det økonomiske råderum, herunder en tydeliggørelse af, at tilbageløbsmidler anvendes til lokal løn,
- lønforholdene inden tiltrædelse skal være aftalt mellem den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation og regionen, og
- der sker en justering af procedurebestemmelserne i Fællesaftale om lokal løndannelse.

2. Forbedring af satserne i holddriftsaftalen

Kravet indebærer en forbedring af satserne i Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, og at et projekt om, at satserne gøres pensionsgivende, påbegyndes.

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 følge af eller konsekvens af de generelle forhandlinger, som udmøntes mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN.

Tina Underbjerg

Fra: Charlotte Dahm-Johansen <cdj@tl.dk>
Sendt: 11. december 2020 15:29
Til: OK21
Emne: AOS-2018-00388 Fremsendelse af TL's krav OK21
Vedhæftede filer: Krav til RLTN Byggeri, Miljø og Energi - Endelig version.pdf; Krav til RLTN Audiologiassistenter - Endelig version.pdf; Krav til professionsbacheloror på det tekniske område - Endelig version.pdf; OK21 Krav til aftale om lokal løndannelse.pdf

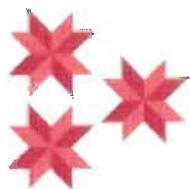
Til RLTN

Hermed fremsendes TL's krav til overenskomstfornyelsen ved OK21.

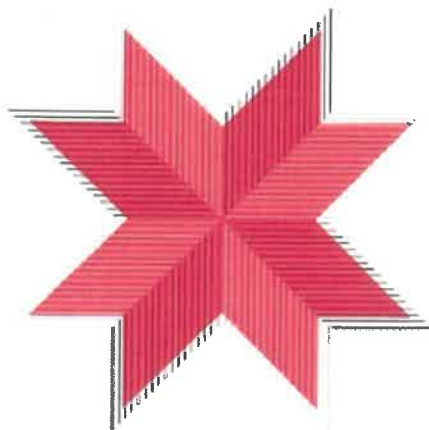
Venlig hilsen

Charlotte Dahm-Johansen
Faglig konsulent
T: 33 43 65 91 M: 26 64 77 15 - cdj@tl.dk

Teknisk Landsforbund
Faglig Afdeling
Nørre Voldgade 12 - 1358 København K
T: 33 43 65 00 - tl.dk



TEKNISK LANDSFORBUND
ØNSKER EN GLÆDELIG JUL
OG ET GODT NYTÅR





Teknisk Landsforbund

Forbundskontoret
Nørre Voldgade 12
1358 København K
Nordea Bank
Reg.nr.: 2191
Konto nr.: 0191 104 250

Cvr-nr.: 11 88 68 17

RLTN

11-12-2020

Sagsnr.:
AOS-2018-00388

**OK21 Krav til Teknisk Landsforbunds overenskomst med RLTN
Overenskomst for Audiologiassistenter, herunder ledende
audiologiassistenter, og audiologiassistentelever
(32.52.1)**

Områdebestemmelse

- Områdebestemmelsen tilpasses så den også rummer bachelorer i audiologi

Løn

- Forhøjelse af grundlønninger
- Udbygning og forhøjelse af lederlønntrin – bør også dække specialister

Pension

- Forhøjelse af pensionsbidrag

Frit valg

- Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed

Seniorer

- Der skal aftales en øget og mere forpligtende seniorindsats, herunder ret til nedsat arbejdstid, ret til gradvis tilbagetrækning og ret til at gå på delpension. Indsatsen skal skabe forpligtende rammer for anvendelse af forskellige værktøjer, der bl.a. tager hensyn til seniorers kompetencer, erfaringer og helbred samt en øget anvendelse af rammeaftalen.

Elever

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

Kompetenceudvikling

- Den regionale kompetencefond gøres permanent
- Der udvikles fagspecifikke efter- videreuddannelsestilbud til audiologiassistenterne, eventuelt i et samarbejde mellem parterne.
- Beløbsgrænsen på de 25.000 kr. hæves

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



Teknisk Landsforbund

Forbundskontoret
Nørre Voldgade 12
1358 København K
Nordea Bank
Reg.nr.: 2191
Konto nr.: 0191 104 250

Cvr-nr.: 11 88 68 17

RLTN

11-12-2020

Sagsnr.:
AOS-2018-00388

OK21 Krav til Teknisk Landsforbunds overenskomst med RLTN Overenskomst inden for byggeri, miljø og energi (33.11.1)

De tekniske uddannelser er hele tiden under udvikling og denne udvikling forventes at fortsætte for at kunne imødekomme kravene til fremtidens arbejdsmarked. Overenskomsten dækker en række oplyste grupper. Parterne har drøftet muligheden for at kunne medtage nye uddannelser samt uddannelser taget som deltids uddannelse og som top-up uddannelse. Dette skal hjælpe regionerne til at kunne finde "rette hænder" ved rekruttering af teknikere.

Områdebestemmelsen

- Modernisering af områdebestemmelsen, således at overenskomsten omfatter nye uddannelser indenfor byggeri, miljø og energi, herunder også uddannelser taget som deltidsuddannelser og som top-up-uddannelser.
- Partsprojekt hvor fremtidens tekniske opgaver og arbejdspladser i regionerne kortlægges og identificeres. Hvilke behov for uddannelse og efteruddannelse kræves i den forbindelse og set i lyset af digitalisering og automatisering i regionerne

Løn

- Tilpasning af grundlønbestemmelsen, jf. krav om områdebestemmelsen
- Forhøjelse af grundlønninger samt tilføjelse af nye grundlønstrin
- Etablering af et bedre lønsystem for medarbejdere med særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, der dækker alle uddannelser
- Det forudsættes i øvrigt at Fællesaftale om lokal løndannelse fortsætter og forhandles. I forbindelse med forhandlingerne skal der være fokus på udfordringer for de grupper der har en ren grundlønsmode. Styrkelse af forhandlingsreglerne og sikring af klarhed over det

økonomiske råderum

Pension

- Forhøjelse af pensionsbidrag

Frit valg

- Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed

Seniorer

- Der skal aftales en øget og mere forpligtende seniorindsats, herunder ret til nedsat arbejdstid, ret til gradvis tilbagetrækning og ret til at gå på delpension. Indsatsen skal skabe forpligtende rammer for anvendelse af forskellige værktøjer, der bl.a. tager hensyn til seniorers kompetencer, erfaringer og helbred samt en øget anvendelse af rammeaftalen.

Elever

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

Kompetenceudvikling

- Den regionale kompetencefond gøres permanent
- Beløbsgrænsen på de 25.000 kr. hæves

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



Teknisk Landsforbund

Forbundskontoret
Nørre Voldgade 12
1358 København K
Nordea Bank
Reg.nr.: 2191
Konto nr.: 0191 104 250

Cvr-nr.: 11 88 68 17

RLTN

11-12-2020

Sagsnr.:
AOS-2018-00388

OK21 Krav til Overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område med RLTN (33.18.1)

Løn

- Forhøjelse af grundlønninger for bygningskonstruktører

Pension

- Forhøjelse af pensionsbidrag
- Der indføres en fritvalgsordning, således at den del af pensionsbidraget der overstiger 15,79% kan anvendes til lønudbetaling

Frit valg

- Etablering af en fritvalgsordning med valg mellem løn, pension og frihed

Seniorere

- Der skal aftales en øget og mere forpligtende seniorindsats, herunder ret til nedsat arbejdstid, ret til gradvis tilbagetrækning og ret til at gå på delpension. Indsatsen skal skabe forpligtende rammer for anvendelse af forskellige værktøjer, der bl.a. tager hensyn til seniorers kompetencer, erfaringer og helbred samt en øget anvendelse af rammeaftalen.

Arbejdstid

- Forskel mellem flekstid og overarbejde tydeliggøres og overarbejdsbetaling sikres

Kompetenceudvikling

- Den regionale kompetencefond gøres permanent
- Beløbsgrænsen på de 25.000 kr. hæves

Forbeholdskrav

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

Venlig hilsen

Teknisk Landsforbund



Teknisk Landsforbund

Forbundskontoret
Nørre Voldgade 12
1358 København K
Nordea Bank
Reg.nr.: 2191
Konto nr.: 0191 104 250

Cvr-nr.: 11 88 68 17

RLTN

11-12-2020

Sagsnr.:
AOS-2018-00388

OK21 Krav til fællesaftale om lokal løndannelse

Sikring af, at der er midler til rådighed til lokale lønforhandlinger.

Sikring af årlige lønforhandlinger.

Initiativer der kan understøtte en velfungerende lokal løndannelse for alle grupper

Fortsættelse af gennemsnitgarantien og fastholdelse/genindførelse af udmøntningsgarantien.

Hvordan kan der skabes bedre kendskab til fællesaftalen hos de lokale ledere.

Venlig hilsen

Teknisk Landsforbund

Tina Underbjerg

Fra: Kaare Lund Nielsen <kln@mmf.dk>
Sendt: 14. december 2020 16:01
Til: OK21
Cc: Kaare Lund Nielsen
Emne: Overenskomstkrav fra Maskinmestres Forening til "Overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område med RLTN (33.18.1)
Vedhæftede filer: OK21 Krav til Overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område med RLTN (33.18.1).pdf

Til Danske Regioner,

Hermed fremsendes Maskinmestrenes Forening overenskomstkrav til "Overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område med RLTN (33.18.1).

Vil I venligst sende en kvittering for rettidig modtagelse.

På forhånd tak.

Med venlig hilsen
Maskinmestrenes Forening

Kaare Lund Nielsen
Sekretariatschef
Tlf. nr. +45 2022 3001
Web www.mmf.dk
Mail kln@mmf.dk





Maskinmestrenes
Forening

Management and Technology

OK21 Krav til

Overenskomst for professionsbacheloror på det tekniske område med RLTN (33.18.1)

Løn

- Forhøjelse af grundlønninger for maskinmestre

Pension

- Forhøjelse af pensionsbidrag

Arbejdstid

- Forskel mellem flekstid og overarbejde tydeliggøres og overarbejdsbetaling sikres

Forbeholdskrav

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

Med venlig hilsen

Maskinmestrenes Forening


Kaare Lund Nielsen
Sekretariatschef

Tina Underbjerg

Fra: Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab <skaf@skaf-net.dk>
Sendt: 15. december 2020 11:49
Til: OK21
Cc: Tina Underbjerg
Emne: Lærernes Centralorganisations specielle krav til OK21
Vedhæftede filer: Kravfremsendelse LC til RLTN.pdf

Se venligst vedhæftede

Med venlig hilsen

Tinne Hjerrild Jakobsen
Assistent



CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.
1153 København K

Direkte telefon 33768678/42241698
Mail: thj@skaf-net.dk

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

<https://www.lc.dk/persondatapolitik>

<https://www.co10.dk/persondatapolitik>

RLTN
OK21@regioner.dk
cc. tu@regioner.dk

Fremsendt pr mail.



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 2020

20-00269 09. LM/LM

Lærernes Centralorganisations specielle krav til OK21

Hermed fremsendes LC's krav til fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2021 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.

LC skal bede om en kvittering for modtagelse af kravene på LC@skaf-net.dk og c.c. LM@skaf-net.dk.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lene Maigaard', with a stylized flourish at the end.

Lene Maigaard

RLTN

Lærernes Centralorganisations krav til OK21

1. Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i regionerne

- 1.1. Indgåelse af en arbejdstidsaftale, der regulerer de områder, der p.t. er omfattet af lov 409.

2. Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne samt tilhørende tjenestemandsaftale

- 2.1. Lønforbedringer
- 2.2. Arbejdslivsforbedringer
- 2.3. Arbejdsgiver skal understøtte tillidsrepræsentanten i at kunne fungere som tillidsrepræsentant, herunder ved at skabe organisatoriske rammer for møder med lærerkollegiet og andre relevante aktører med henblik på at styrke det lokale partssamarbejde samt skabe rammer for videndeling om gode måder at understøtte tillidsrepræsentanten på

3. Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer

- 3.1. Lønforbedringer
- 3.2. Arbejdslivsforbedringer
- 3.3. Arbejdsgiver skal understøtte tillidsrepræsentanten i at kunne fungere som tillidsrepræsentant, herunder ved at skabe organisatoriske rammer for møder med lærerkollegiet og andre relevante aktører med henblik på at styrke det lokale partssamarbejde samt skabe rammer for videndeling om gode måder at understøtte tillidsrepræsentanten på

4. Forbeholdskrav

Der tages forbehold for krav rejst af arbejdsgiverside, øvrige organisationer, på tilsvarende områder og det kommunale og statslige område, for verserende fagretlige sager og ændret lovgivning.

Tina Underbjerg

Fra: Klaus Pedersen <kpe@fadl.dk>
Sendt: 14. december 2020 22:42
Til: Anne Skarequist; Lisbet Langbjerg Sørensen; OK21
Cc: Kaare Stolt; Thomas Tursø-Finnich
Emne: FADLs overenskomstkrav - OK-21
Vedhæftede filer: Simulation-OK21 krav-final.pdf; Lægevikar OK21 krav final.pdf; SPV-VT OK21 krav underskrevet.pdf

Kære begge,

Som aftalt fremsender jeg FADLs overenskomstkrav vedr. henholdsvis Lægevikaroverenskomsten og Sygeplejevikaroverenskomsten.

Som bekendt indeholder SPV-overenskomsten en selvstændig aftale om dækning af simulations- og færdighedstræningsfunktioner. Vi har valgt at udfærdige særskilte krav for Simulations- og Færdighedstræningsaftalen (Simulationsaftalen).

Eftersom Simulationsaftalen i FADL varetages af Lægevikargruppen som også er ansvarlige for lægevikaroverenskomsten, vil dette udvalg også stå for præsentation og forhandling af simulationskravene.

- Lægestuderende Kaare Stolt er formand for Overenskomstudvalget (SPV/VT)
- Lægestuderende Thomas Tursø-Finnich er formand for Lægevikargruppen

Vi ser frem til det aftalte kravpræsentationsmøde tirsdag den 22. januar, kl. 13, hvor vi forventer at møde med 6 personer og med mulighed for virtuel deltagelse for de øvrige FADL-politikere.

Venlige hilsner

Klaus Pedersen | Jurist og forhandlingsleder |

Foreningen af Danske Lægestuderende.

Blegdamsvej 26, 2200 København N

+45 50457376 | kpe@fadl.dk | fadl.dk

Grundet den ekstraordinære COVID-19 situation har vi samlet en række spørgsmål og svar, læs mere her

[Undervisning og SU samt arbejdsret](#)

[Hvordan kan jeg hjælpe?](#)

[Forsikring](#)

[Arbejdsret](#)

- vi opdaterer dem løbende.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

RLTN

C/O Danske Regioner

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

Dato

14. december 2020

Journal

Vores ref.

HF/4/42/lvg-møder/ok21

Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2021 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 rammene fra Forhandlingsfællesskabsforliget

Aftalen følger rammerne i hele Forhandlingsfællesskabsforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering.

Krav 2: Ansættelse og opsigelse

En modernisering af ansættelsesforholdene, herunder holdstruktur og dækning af lægestuderende på lægevikarhold.

Krav 3: Deling og udvidelse af erhvervsforberedende kursuspulje

Mulighed for at anvende SPV-/VT-efteruddannelsesmidler (protokollat nr. 4) til opkvalificering af lægevikarer samt at udvide denne pulje, så det bliver muligt for regionerne og FADL at afholde kurser i forbindelse med lægevikararbejde.

Krav 4: Pensionsforhold

Krav på arbejdsgiverindbetalt ekstrapension (YLs §13, stk. 5).

Krav 5: Ret til introduktionsforløb /oplæring ved lægevikariatets begyndelse

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: Krav om ret til deltagelse i undervisning, kurser og konferencer

Ved undervisning, kurser eller konferencer på afdelingen, ønskes ret til deltagelse på lige fod med yngre læger.

Krav 7: Vagtskema

Der skal foreligge en plan over normaltjenester, vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet og ugentlige fridage mindst fire uger forud (svarende til YL's §17, stk. 1).

Krav 8: Betalt barsel

Etablering af barselsrettigheder samt økonomisk dækning under barsel.

Krav 9: Tillægskrav

Der skal betales tillæg ved ekstraordinært tilkald i videregående omfang end § 24 i YL-overenskomsten.

Krav 10: Overarbejdsbetalingskrav

Udbetaling af overarbejde efter afsluttet normperiode.

Krav 11: Tillæg ved søgnehellidage og særlige dage

Der betales særligt tillæg ved arbejde på søgnehellidage og på særlige dage som f.eks. 1. januar, juleaftensdag, grundlovsdag, 1. maj og nytårsaftensdag.

Krav 12: Fast tillæg ved særligt vanskelige arbejdsopgaver

F.eks. ved tilkald til patienter i kritisk tilstand og arbejde i akutmodtagelse, medicinsk modtageafsnit og skadestuer samt arbejde i psykiatrien.

Krav 13: Moderniseret præcisering af overenskomstens dækningsområde

Tydeliggørelse af *lægeligt arbejde*.

Krav 14: Øget sygedækning

Forbedret beskyttelse af vikarvagter ved sygdom af længere varighed.

Krav 15: 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 lægevikar-overenskomsten.

Endvidere tages forbehold for yderligere krav i forbindelse med faglige voldgifter samt ændret lovgivning.

Med venlig hilsen


Klaus Pedersen

Forhandlingsleder

Thomas Tursø-Finnich

Formand for Lægevikarudvalget



Regionernes Lønnings- og Takstnævn
RLTN
C/O Danske Regioner
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

Dato
14. december 2020
Journal
Vores ref.
HF\7 FADLs arbejdsmar-
ked\70-71-72 OK21\SPV
OK21

Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2021 af aftale med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

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

Krav 1: FADL følger rammene fra Forhandlingsfællesskabsforliget

Det ønskes at følge rammerne svarende til hele Forhandlingsfællesskabsforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering.

Krav 2: Holdledertillæg

Holdledertillæg forhøjes. Forhøjelsen differentieres ift. holdenes størrelse.

Krav 3: Løntilpasninger

Ensretning af grundløn og tidsbestemte tillæg, herunder:

- Én grundløn på tværs af regioner.
- Ændring af tidsramme for aftentillæg fra nuværende 17-06 til 15-07.

Krav 4: Tillæg ved dobbeltindlagte patienter

Der ydes et tillæg ved vagter på patienter, som er indlagt på en psykiatrisk afdeling, og som samtidigt også er indlagt på en somatisk afdeling som følge af en tilkommet somatisk lidelse.

Krav 5: Udvidelse af isolationstillægget

Coronapandemien har vist at flere personalegrupper arbejder i ubekvem beklædning, hvilket skal honoreres med tillæg.

Krav 6: Udvidet dækningsområde

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

Krav 7: Bedre barselsvilkår

De eksisterende barselsrettigheder i overenskomsten udvides.

Krav 8: Eksplicitering af retten til løn under pålagte aktiviteter

Angivelse af retten til fuld løn ved f.eks. akkrediteringskurser samt ved testning knyttet til arbejdsforhold.

Krav 9: Præcisering af model for arbejdsmiljørepræsentation

Coronapandemien har vist at lægestuderende mangler repræsentation i de lokale arbejdsmiljøorganisationer.

Krav 10: Forbedret transport

Justering af tidsbetalingen, samt dækning ved transport i egen bil.

Krav 11: Pensionsændringer

Der afsættes midler til forhøjelse af pensionsprocenten. Der indføres forpligtelse for arbejdsgiveren til at oprette ratepensionsordning mhp. arbejdsfastholdelse.

Krav 12: Pauser

Der implementeres et nyt og mere dækkende pausesystem, der tilgodeser forlængede arbejdstider.

Krav 13: Moderniseret honorering af hold

Der gives øget holdtillæg samt ændret overarbejdsregler.

Krav 14: Udvidet hepatitisvaccine

Fuld vaccinationsdækning.

Krav 15: Ekspliciteringskrav - SPV- og VT-kurser

Aftalen om afholdelse af SPV- og VT-kurser mellem RLTN og Foreningen Af Danske Lægestuderende tilføjes til overenskomsten som protokol nr. 5.

Krav 16: Ekspliciteringskrav - Klinisk forskningsassistance

§1 stk. 2 i SPV-overenskomsten ekspliciteres, så det er tydeligt, at medicinstuderende der arbejder med klinisk forskningsarbejde, er dækket af overenskomsten. Flere eksempler på arbejdsopgaver tilføjes bemærkningen til bestemmelsen.

Krav 17: Præcisering af Overenskomsten – Hviletidsbestemmelser mv.

Rammeaftale vedr. fravigelse af lovens hviletidsbestemmelser ønskes indskrevet som tekst i overenskomsten.

Krav 18: Ændring af sygeplejevikaar-betegnelsen

Jf. Sundhedsstyrelsens skrivelse må vikarbetegnelsen ikke bruges, når patienten kan forveksle den lægestuderende med en autoriseret person. Derfor ændres "sygeplejevikaar" til "sygeplejeassistent."

Krav 19: Udvidet anvendelse af efteruddannelsespuljen.

Mulighed for at anvende eksisterende efteruddannelsesmidler til opkvalificeringskurser for simulationsansatte og lægevikarer.

Forbeholdskrav

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

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


Kaare Stolt
Formand for Overenskomstudvalget

Med venlig hilsen


Klaus Pedersen
Forhandlingsleder

Regionernes Lønnings- og Takstnævn
RLTN
C/O Danske Regioner
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

Dato
14. december 2020
Journal
Vores ref.
HF/4/42/LVG-møder
/OK21

Foreningen af Danske Lægestuderendes krav til fornyelse pr. 1.4.2021 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 rammene fra Forhandlingsfællesskabsforliget

Aftalen følger rammerne i hele Forhandlingsfællesskabsforliget samt de midler, der er afsat til organisationsforhandling – herunder den automatiske regulering.

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-efterskoleuddannelsesmidler (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: Pensionsforhold

Herunder krav på arbejdsgiverindbetalt ekstrapension med henblik på at sikre arbejdsfastholdelse.

Krav 5: Øget sikring af ansættelsesforholdet

Herunder lønkomensation ved opsigelse og længere opsigelsesperiode.

Krav 6: Regler om forberedelsesstandarder

Sikring af centrale satser for forberedelse ved undervisningsopgaver m.v.

Krav 7: Tilpasning af aflønningsstruktur

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

Krav 8: Betalt barsel

Etablering af barselsrettigheder samt økonomisk dækning under barsel.

Krav 9: Udvidelse af dækningsområdet

Udvidet dækning af aftalen, herunder særligt i pausen mellem bachelor og kandidatuddannelse (det 3-årige retskrav).

Krav 10: Krav om tillæg

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

Krav 11: Udvidet sygedækning

Honorering ved barns sygdom.

Krav 12: Forbeholdskrav

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

Relevante forbedringer fra Forhandlingsfællesskabet overføres til lægevikaroverenskomsten.

Endvidere tages forbehold for yderligere krav i forbindelse med faglige voldgifter samt ændret lovgivning.

Med venlig hilsen


Klaus Pedersen
Forhandlingsleder

Thomas Tursø-Finnich
Formand for Lægevikarudvalget
