

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F
SOCIALPÆDAGOGERNE
FOA – FAG OG ARBEJDE

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALER
PR. 1. APRIL 2024
FOR OMSORGS- OG PÆDAGOGMEDHJÆLPERE SAMT PÆDAGOGISKE ASSISTENTER**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	<i>Indledning</i>	<i>3</i>
2.	<i>Løn</i>	<i>3</i>
3.	<i>Pension</i>	<i>3</i>
3.1	Pension	3
3.2.	Karensbestemmelser.....	4
4.	<i>Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde.....</i>	<i>4</i>
5.	<i>Projekt om ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter</i>	<i>4</i>
6.	<i>Koloniaftalen</i>	<i>4</i>
7.	<i>Afslutning</i>	<i>4</i>
	<i>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler.....</i>	<i>6</i>
	<i>Bilag 2: Puljer mv.</i>	<i>7</i>
	<i>Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde</i>	<i>8</i>
	<i>Bilag 4: Ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter</i>	<i>12</i>

Dato: 1. marts 2024
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde, Socialpædagogerne og 3F

1. Indledning

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår, for perioden fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026 til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2024.

2. Løn

Grundløn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere efter overenskomstens § 5, stk. 2, hæves pr. 1. april 2025 med fuldt gennemslag med 4.800 kr. fra løntrin 15 + 2.800 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 15 + 7.600 kr. (31. marts 2018-niveau).

Grundløn for pædagogiske assistenter efter overenskomstens § 5, stk. 2, hæves pr. 1. april 2025 med fuldt gennemslag med 6.455 kr. fra løntrin 21+1.537 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 21 + 7.992 kr. (31. marts 2018-niveau).

Grundlønnen for elever efter overenskomstens § 29, stk. 1 hæves pr. 1. april 2025 med fuldt gennemslag med 2.678 kr. fra 11.383,32 kr. (31. marts 2018-niveau) til 14.061,32 kr. (31. marts 2018-niveau).

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 15,07 mio. kr.

3. Pension

3.1 Pension

I § 9, stk. 3 hæves pensionsprocenten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere med virkning fra 1. april 2025 med 0,49 pct. fra 13,21 pct til 13,70 pct.

I § 9, stk. 4 hæves pensionsprocenten for pædagogiske assistenter med virkning fra 1. april 2025 med 0,48 pct. fra 13,62 pct til 14,10 pct.

Merudgift: 3,04 mio. kr.

3.2. Karensbestemmelser

Der er enighed om, at pensionskarens for månedslønnede efter overenskomstens § 9, stk. 1 ændres med virkning fra 1. april 2025 fra 5 måneder til 4 måneder.

Merudgifter 0,95 mio. kr.

4. Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde

Parterne er enige om en model for implementering af tiltagene fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår vedr. bedre fordeling af vagtarbejdet, honorering af vagtarbejde og flere på fuld tid i velfærden og overarbejde, jf. bilag 3.

5. Projekt om ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Der er enighed om, at 2. del af projektet om ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter gennemføres, jf. bilag 4.

6. Koloniaftalen

Parterne drøfter i efteråret 2024 en modernisering og opdatering af Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

7. Afslutning

1. Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsoplysninger i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
3. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
4. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2024, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
5. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 1. marts 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA – FAG OG ARBEJDE:



SOCIALPÆDAGOGERNE:



3F:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter af 7. februar 2022
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 19. april 2019

	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
Personalegrupper mv.	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere m.fl.	2.294,29	953,09	2,00	19,06
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
Total	2.294,29	953,09		19,06

		Puljeforbrug		
Udgifter	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Grundlønnsforbedring		15,07	79,06	1,58
Pension		3,04	15,95	0,32
Pensionskarens		0,95	4,98	0,10
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
Udgifter i alt		19,06	99,99	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,01	0,00

Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde

Implementering af trepartsaftale af 4. december 2023

- **pkt. 2B – Arbejde uden for dagsarbejdstid skal værdsættes.**
- **pkt. 4 – Flere på fuld tid i velfærden om overarbejde ved OK-24.**

Mellem RLTN

Og

SOCIALPÆDAGOGERNE

Parterne er enige om, at dette dokument er en del af OK-24 forliget og derfor indarbejdes i forliget i forbindelse med organisationsforhandlingerne.

Om tjeneste (honorering for vagt, jf. trepartsaftalen):

Ny tekst indsættes i aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. som ny § 10 i et nyt kapitel 4 med titlen "Vagttillæg". Som en konsekvens rykker øvrige paragraffer et nummer, så f.eks. nuværende § 11 bliver § 12.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2025*

§ 10

Stk. 1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.370 kroner opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

Bemærkning

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder, at der udbetales vagttillæg for perioden januar 2025 – januar 2026 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2024 jf. stk. 2. Ved ansættelse i løbet af 2024 justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For optjening af tillæg for kalenderåret 2025 gælder de almindelige regler, herunder stk. 2 og 5.

Bemærkning: Tillægget for januar 2025 udbetales med lønnen for februar 2025

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønsteret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- a. *I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttet det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*

- b. *En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.*
- c. *En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.*
- d. *Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
- e. *På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
- f. *Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
- g. *En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*

Til bilag med betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg eller i forlængelse af bestemmelsen, skal det fremgå, at betegnelsen "vagttillæg" skal anvendes".

Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalen:

Ændringerne træder i kraft per 1.1.2025.

Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen/natten hæves med 5,00 kr. pr. time.

Tillæg for effektiv tjeneste på lørdagen mellem kl. 08 og 24 og på mandag mellem 00-04 hæves med 3,50 kr. pr. time

Om overarbejde:

Parterne gennemfører følgende periodeprojekt:

Flere På fuldtid i velfærden - overarbejde

Parterne har drøftet arbejdstidsreglerne i forhold til overarbejde inden for normperioder. Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne skal medvirke til at tilskynde til fuldtidsansættelse. Og der er enighed om, at reglerne ikke skal svække arbejdsgivernes incitament til fuldtidsansættelser.

Parterne er enige om at igangsætte en analyse til at belyse problemstillingen, jf. nedenfor. På baggrund af analysen forpligter parterne, for så vidt angår sygeplejersker, jordemødre, social- og sundhedsassistenter og hjælpere og socialpædagoger sig til frem mod OK26 at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden, uden at arbejdsgiverne tilskyndes til at ønske deltidsansættelser.

Parterne konstaterer, at Danske Regioner har besluttet, at medarbejdere har ret til at gå på fuldtid. For at understøtte arbejdet mod en fuldtidskultur har parterne aftalt at videreføre og styrke det fælles arbejde med fuld tid i regionerne.

Der er enighed om at gennemføre en analyse af de gældende arbejdstidsregler, der kan belyse:

1. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte resulterer i forskelsbehandling af de ansatte til ugunst for fuldtidsansatte.
2. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte gør det gunstigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Analysen skal endvidere indeholde en afdækning af, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem den faktiske arbejdsplanlægning og andelen af fuldtids- og deltidsansatte.

Bilag 4: Ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Parterne iværksatte i 2022 det aftalte projekt om ansættelsesformer for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

Baggrunden for projektet var, at der indenfor overenskomstens område er en tendens ift. anvendelsen af timelønnede ansatte, som ligger markant højere sammenlignet med andre fagområder på det regionale arbejdsmarked.

Formålet med projektet var at se på årsager til og begrundelser for anvendelse af forskellige ansættelsesformer indenfor overenskomstens område.

Første del af projektet, som bestod af en afdækning, blev færdiggjort i 2023.

Parterne er enige om at gennemføre projektets anden del i den kommende overenskomstperiode.

Anden del består af afprøvning af redskaber og metoder.

Det består af et samarbejde med udvalgte regioner på frivillig basis, hvor der udveksles erfaringer, løsninger samt evt. afprøves redskaber og metoder på institutioner/arbejdspladser på området.

Inspiration kan hentes fra parternes undersøgelse i projektets første del, de redskaber, der er anvendt i fuldtidsprojektet "En fremtid med fuldtid" og andre relevante indsatser.

Arbejdet tilrettelægges med henblik på, at erfaringerne kan spredes til de øvrige regioner.

I forbindelse med projektet er parterne enige om, at se nærmere på indholdet af overenskomstens bilag 1.