REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE

**FORHANDLINGSPROTOKOL**

**VEDRØRENDE**

**FORNYELSE AF OVERENSKOMSTERNE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, SYGEHUSPORTØRER, TILSYNSFØRENDE ASSISTENTER VED FORSORGSHJEM, NEUROFYSIOLOGIASSISTENTER OG PICCOLOER/PICCOLINER**

**PR. 1. APRIL 2018**

**INDEN FOR**
**FOA – FAG OG ARBEJDES**
**FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

**1. Indledning ..... 3**

**2. Løn ..... 3**
2.1. Nyt grundbeløb ..... 3
2.2. Grundlønsforhøjelser ..... 3
2.3. Elever ..... 5

**3. Social- og sundhedsassistenter på medicinske afdelinger ..... 5**

**4. Pension og ATP ..... 5**
4.1. ATP engangsprovenu ..... 5

**5. Arbejdstid og særydelser ..... 5**
5.1. Arbejdstid ..... 5
5.2. Pension af særydelser ..... 5

**6. Kompetencefond ..... 5**

**7. Fra ufaglært til faglært ..... 6**

**8. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob ..... 6**

**9. Øvrige ændringer ..... 6**
9.1. Overflytning af piccoloer og piccoliner til overenskomst for sygehusportører ..6

**10. Afslutning ..... 6**

**Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler... 8**

**Bilag 2: Puljer mv. ..... 9**

**Bilag 3. Fælles arbejde om udvikling og afprøvning af modeller for et nyt arbejdstidsregelsæt for ikke-døgnarbejde ..... 10**

**Bilag 4. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob ..... 12**

| | |
|---|---|
| **Dato:** | 7. maj 2018 |
| **Sted:** | Danske Regioner |
| **Deltagere:** | Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde |

## 1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden fra den 1. april 2018 til den 31. marts 2021 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der i øvrigt indgås et forlig med FOA – Fag Og Arbejde evt. sammen med en flerhed af organisationer om krav, der vedrører dette område.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2018.

## 2. Løn

### 2.1. Nyt grundbeløb

Grundbeløbsniveauet omlægges til niveau 31. marts 2018 med virkning fra 1. oktober 2018, jf. OK-18 forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Den redaktionelle tilretning af centrale aftaler (overenskomster, aftaler mv.), som følge af omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018, sker i OK-18 perioden i forbindelse med øvrig redigering af overenskomster og aftaler.

### 2.2. Grundlønsforhøjelser

*Neurofysiologiassistenter*

For neurofysiologiassistenter fremrykkes stigningen fra løntrin 24 til løntrin 26 fra 6 år i dag til 5 år med virkning fra 1. april 2019.

Fremrykningen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,24 mio. kr.

*Piccoloer og piccoliner*

- 44,6 % af løntrin 11 ændres til 44,9 % af løntrin 11
- 48,4% af løntrin 11 ænders til 48,7 % af løntrin 11
- 59,7 % af løntrin 11 ændres til 60,0 % af løntrin 11.

Til Piccoloer og piccoliner på løntrin 13 ydes et tillæg på 410 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000).

Alle forhøjelser gennemføres med virkning fra 1. april 2019.

Forhøjelserne gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

*Sygehusportører*

For sygehusportører forhøjes det generelle funktionsløntillæg efter § 6, stk. 2 med 890 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000) med virkning fra 1. april 2019.

Forhøjelsen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 2,95 mio. kr.

*Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem*

For tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem forhøjes det generelle funktionsløntillæg med 860 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000) med virkning fra 1. april 2019.

Forhøjelsen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

*Social- og sundhedspersonale*

Grundlønstillægget forhøjes med virkning fra 1. april 2019 med 1.185 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000) til følgende grupper:

- Social- og sundhedshjælpere
- Sygehjælpere
- Beskæftigelsesvejledere
- Plejehjemsassistenter
- Afdelingsledere
- Assistenter, aften/nat
- Plejere
- Plejere, tidligere plejeassistenter
- Sundhedsmedhjælpere
- Operationsteknikere

Social- og sundhedsassistenter med 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen hæves fra løntrin 27 + 1.990 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000) til løntrin 29 + 498 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000) med virkning fra 1. april 2019.

Samtidig bortfalder tillægget til social- og sundhedsassistenter med 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen på 3.574 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000).

Forhøjelsen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 16,68 mio. kr.

### 2.3. Elever

For social- og sundhedsassistentelever forhøjes alle lønninger med 308,73 kr. pr. måned i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000) med virkning fra 1. april 2019.

Forhøjelsen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 4,41 mio. kr.

## 3. Social- og sundhedsassistenter på medicinske afdelinger

Til social- og sundhedsassistenter på medicinske afdelinger samt eventuelt andre områder afsættes 11,00 mio. kr. med virkning fra 1. april 2019. Parterne aftaler senest den 9. maj 2018 den nærmere afgrænsning af gruppen samt den konkrete udmøntning af midlerne.

Merudgift: 11,00 mio. kr.

## 4. Pension og ATP

### 4.1. ATP engangsprovenu

Der henvises til pkt. 2 i forhandlingsprotokollen for FOA-Fælles.

## 5. Arbejdstid og særydelser

### 5.1. Arbejdstid

Sundhedskartellet, HK kommunal, FOA og RLTN er enige om, at der i perioden gennemføres et fælles arbejde om udvikling og afprøvning af en eller flere modeller for et nyt arbejdstidsregelsæt for ikke-døgnarbejde.

Parterne ønsker i fællesskab at se på muligheder og behov for nye og anderledes arbejdstidsregler, herunder de faktiske og praktiske muligheder for at anvende flere sæt arbejdstidsregler inden for samme faggrupper.

Gennemførelse af det fælles arbejde betragtes som en videreførelse af det i 2015 aftalte projekt vedrørende arbejdstidsregler, og de resterende midler herfra kan anvendes i forbindelse med det fælles arbejde. Se bilag 3 for yderligere beskrivelse.

Parterne er enige om, at hver part står frit i forhold til en eventuel anvendelse af projektets resultater.

### 5.2. Pension af særydelser

Pension af særydelser, jf. arbejdstidsaftalens § 28, stk. 2 forhøjes pr. 1. april 2019 til 12,6%.

Merudgift: 19,27 mio. kr.

## 6. Kompetencefond

Der henvises til pkt. 2 i forhandlingsprotokollen for FOA-Fælles.

## 7. Fra ufaglært til faglært

Der henvises til pkt. 3 i forhandlingsprotokollen for FOA-Fælles.

## 8. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Parterne er enige om, at protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob redigeres i overensstemmelse med bilag 4.

## 9. Øvrige ændringer

### 9.1. Overflytning af piccoloer og piccoliner til overenskomst for sygehusportører

Parterne er enige om i perioden at se på muligheden for at indskrive piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner i Overenskomst vedrørende løn og ansættelsesvilkår for sygehusportører.

## 10. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.

2. 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.

3. 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 2018, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 7. maj 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

**Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for social- og sundhedspersonale af 25. august 2015.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever af 25. august 2015.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører af 27. oktober 2015.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem af 25. august 2015.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for piccoloer og piccoliner ansat ved regionale institutioner af 25. august 2015.
- Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for operationsteknikerelever af 27. oktober 2015.

**Bilag 2: Puljer mv.**

| | Lønsum (mio. kr.) | | Pulje (mio. kr.) | |
|---|---|---|---|---|
| **Personalegruppe** | **Antal** | **Lønsum** | **Org. Pulje** | **Sum** |
| Social- og sundhedspersonale | 10.432 | 3.879,33 | 0,35% | 13,58 |
| Portører | 2.215 | 843,81 | 0,35% | 2,95 |
| Neurofysiologiassistenter | 115 | 47,40 | 0,35% | 0,17 |
| Tilsynsførende assistenter | 18 | 6,78 | 0,35% | 0,02 |
| Piccoloer/piccoliner | 4 | 0,58 | 0,35% | 0,00 |
| Pulje til særlige formål - pension af særydelser (SOSU mv.) | | | | 23,79 |
| Pulje til særlige formål - SOSU-ass. på med. afd. | | | | 11,00 |
| Pulje til særlige formål til SOSU-elever | | | | 2,40 |
| Prioriterede grupper - neurofys. og social- og sundhedspersonale | | | | 0,60 |
| Total | 12.784 | 4.777,90 | 0,35% | 54,51 |

| | Puljeforbrug (mio. kr.) | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Udgifter** | **Udmøntnings-tidspunkt** | **Mio. kr.** | **(%) af pulje** | **(%) af lønsum** |
| **2. Løn** | | | | |
| 2.2 Grundlønsforhøjelser | 01-04-2019 | 19,89 | 36,49% | 0,42% |
| 2.3 Elever | 01-04-2019 | 4,41 | 8,09% | 0,09% |
| **3. Social - sundhedsassister på med. Afd.** | | | | |
| Social- og sundhedsassistenter på med. Afd. | 01-04-2019 | 11,00 | 20,18% | 0,23% |
| **5. Arbejdstids og særydelser** | | | | |
| 5.2 Pension af særydelser | 01-04-2019 | 19,27 | 35,35% | 0,40% |
| **Udgifter i alt** | | 54,57 | 100,11% | 1,14% |
| **Over/underskud** | | -0,06 | -0,11% | 0,00% |

**Bilag 3. Fælles arbejde om udvikling og afprøvning af modeller for et nyt arbejdstidsregelsæt for ikke-døgnarbejde**

De gældende arbejdstidsregler for sygeplejersker, jordemødre, fysioterapeuter, ergoterapeuter, bioanalytikere, social- og sundhedsassistenter, lægesekretærer m.fl. er indrettet med udgangspunkt i, at arbejdet udføres i døgndrift. Dette er dog langt fra tilfældet alle steder på de regionale hospitaler. En del af arbejdet planlægges således på hverdage i dagarbejdstiden og ikke i en døgnrytme.

Der vil stadig være brug for et sæt arbejdstidsregler, hvor det afgørende er, at der er personale i hele døgnet – og hvor inddækningen af døgnet er styrende. Men det skal afdækkes, om der med fordel også kan aftales arbejdstidsregler, hvor det i højere grad er opgaven og det at løse den konkrete opgave, der er i fokus og som dermed bliver styrende for arbejdstidsplanlægningen.

I parternes fælles projekt fra OK15 om arbejdstilrettelæggelse har parterne peget på en række mål, som en optimal arbejdstilrettelæggelse skal opfylde. Målet er, at en optimal arbejdstilrettelæggelse skal:

- ske ud fra patientens behov,
- sikre den bedst mulige kvalitet,
- sikre, at ressourcerne anvendes effektivt,
- understøtte et godt arbejdsmiljø med færre sygedage og høj arbejdsglæde,
- sikre at medarbejdernes kompetencer anvendes fuldt ud,
- tage udgangspunkt i ansvar for opgaven samt medinddragelse og medindflydelse i arbejdstilrettelæggelsen,
- tilstræbe forudsigelighed og balance mellem arbejdsliv og privatliv,
- ske på baggrund af centrale arbejdstidsregler og mulighed for lokale aftaler, der fremmer fælles interesser vedrørende arbejdstilrettelæggelse, og
- sikre en fair honorering, der understøtter fælles interesser for arbejdstilrettelæggelsen.

Parterne vægter de enkelte parametre forskelligt, men der er en gensidig forståelse for at alle parametrene har betydning for en god arbejdstilrettelæggelse.

**Formål**

Formålet med det fælles arbejde er at drøfte en eller flere modeller for arbejdstidsregler for de medarbejdere, der varetager arbejdsopgaver, der ikke kræver døgndrift.

Samtidig skal det via en afprøvning af en eller flere modeller undersøges, hvordan det virker at arbejde med forskellige sæt regler på arbejdstidsområdet inden for samme faggruppe og eventuelt på samme arbejdsplads/afdeling.

Dette giver anledning til at overveje:

- Om der er de rette rammer for arbejdstilrettelæggelsen alle steder?
- Om der kan skabes et mere hensigtsmæssigt arbejdsflow inden for andre rammer?
- Om der kan skabes en bedre oplevelse for patienterne samt større faglig frihed og medindflydelse på opgaveløsningen?

- Om der kan opnås muligheder, for at give større råderum for den enkelte medarbejder til selv at planlægge/styre opgaver og arbejdstid, for derved at opnå et mere hensigtsmæssigt arbejdsflow?

I forlængelse heraf er det relevant, som et fælles arbejde, at afprøve, om der er behov for andre og anderledes arbejdstidsregler, herunder de faktiske og praktiske muligheder for at anvende flere sæt arbejdstidsregler inden for samme faggrupper.

Det er vigtigt, at medarbejderne også oplever en bedre arbejdsdag, et godt arbejdsmiljø, og høj arbejdsglæde. Medarbejdertilfredshed er helt central for kerneydelsen, og påvirker patienternes oplevelse af sundhedsvæsenet.

Det fælles arbejde omfatter tre faser:

- Første fase består af en fælles afdækning af muligheder og behov for anderledes arbejdstidsregler samt arbejde med en eller flere modeller. I arbejdet kan inspiration fra eksisterende lokalaftaler inddrages.
- Anden fase består af afprøvning af en eller flere modeller på afgrænsede områder.
- Tredje og sidste fase består af en evaluering af den eller de afprøvede modeller for arbejdstid. Succeskriterierne for evaluering af afprøvet model(ler) tager udgangspunkt i de opstillede mål for optimal arbejdstilrettelæggelse i parternes fælles projekt for OK-15

**Tidsplan**

Det fælles arbejde igangsættes ultimo 2018. Ved igangsættelsen aftaler parterne den videre tidsplan.

**Organisering**

Der etableres en styregruppe samt en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Sundhedskartellet, FOA, HK og Danske Regioner

Lokale ledere og medarbejdere inddrages i alle 3 faser med henblik på at sikre viden og erfaring fra praksis. Der kan endvidere indgå besøg på arbejdspladser med henblik på at kvalificere grundlaget.

**Bilag 4. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

§ 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§ 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2. Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.