

## OK24 for fysioterapeuter ansat i staten

### Økonomi og løn

- Samlet set sikrer forliget forventeligt en reallønsforbedring på 3,7 pct. over to år.
  - Samlet økonomisk ramme på 8,80 %.
  - Generelle lønstigninger på 7,6 %, heraf 5,9 % pr. 1. april 2024. Det har været vigtigt for os, at vi fik lønstigninger tidligt i overenskomstperioden på grund af inflationen.
  - Pensionsindbetalingerne hæves med 0,97 %-point i 2025.
- Samtidig har vi sikret, at den såkaldte reguleringsordning videreføres, og at den pr. 1. oktober 2025 baseres på et mere retvisende indeks, nemlig Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Dette vil forventeligt sikre, at de statslige lønninger i højere grad vil vokse i samme takt som de private lønninger.
- Aftalen sikrer også en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025. Den skal understøtte balancen mellem den statslige og private lønudvikling og for i indeværende overenskomstperiode at håndtere en eventuel ubalance mellem den statslige og den private lønudvikling.
- Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 0,97 procentpoint med virkning pr. 1. april 2025.
- Pensionsforhøjelsen er aftalt i kombination med frit valg. For den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan den enkelte ansatte vælge mellem indbetaling til pension, udbetaling som løn eller indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Fysioterapeuter har i flere år efterspurgt muligheden for frit valg, og det er der nu taget hul på.
- Den særlige feriegodtgørelse forhøjes med 0,52 procentpoint til samlet 2,02 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg (0,45%) efter lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag.

- Der ydes fra 1. 4. 2024 et tillæg på 1.595 (12-niveau) til fysioterapeuter indplaceret på trin 7. Beløbet er konvertering af tidligere bidrag til gruppelivsforsikring.

## Fleksibilitet

- Med forliget er der også etableret en særskilt ordning til *opsparing af frihed*, hvor man sparer op og derved optjener til yderligere fleksibilitet. Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.
  - Opsparingen kan bestå af timer fra 6. ferieuge.
  - Desuden kan grupper med ret til mer- og overarbejdsbetaling konvertere dette til tid, der kan opspares.
  - Der kan maksimalt opsøres frihed svarende til 15 dage.

## Fravær af familiemæssige årsager

- Lønretten til far/medmor under forældreorlov udvides med 3 uger, så faren/medmøren fremover har 10 ugers øremærket orlov med løn. Der er dermed sikret ligestilling af den øremærkede orlov mellem mor og far/medmor
- Lønretten til flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel) forbedres med yderligere 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.
- Lønretten til soloforældre (kun én forælder/adoptant på tidspunktet for fødslen/modtagelsen) forøges med 10 uger.
- Derudover er det sikret, at der fortsat sker ferieoptjening under forlængelse af orlov.
- 

## Seniorordning

- Fra 1.4. 2024 mulighed for at aftale fastholdelsesbonus til medarbejdere der er fyldt 62 år.

## Kompetenceudvikling

- Det er aftalt at videreføre kompetencefonden uændret
- Tillidsrepræsentanter og Den Danske Model
  - Parterne er enige om, at et element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Aftalen om tillidsrepræsentanter

- understøtter dette ved blandt andet at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.
- Derfor fremhæves det, at det kan aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution med flere spredte geografiske enheder, eller mere end 100 medarbejdere. Fra 1.4. 2025 er der pligt til at forhandle en lokal aftale herom, hvis en af parterne anmoder herom.
  - TR gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.
  - Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver.
  - Parterne er enige om at etablere en udviklingsfond pr. 1. januar 2026 for at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel.