

OK 24 for kommunalt ansatte fysioterapeuter

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 6,51 %, heraf 5,74 % i 2024. Det har været vigtigt for os, at vi fik lønstigninger tidligt i overenskomstperioden på grund af inflationen.
 - Pensionsindbetalingerne hæves med 2,22 %-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 kommunale 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 kommunale og private lønudvikling og for i indeværende overenskomstperiode at håndtere en eventuel ubalance mellem den kommunale og den private lønudvikling.
- Det er aftalt, at pensionsbidraget forhøjes med 2,22 procentpoint med virkning pr. 1. april 2025. Forhøjelsen omfatter ansatte efter overenskomsten for akademikere i kommunerne mv. og overenskomsterne for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre.
- 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 0,53 procentpoint til 2,83 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg (0,45%) efter lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag.
- I forlængelse af de aftalte tiltag fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår er der med forliget aftalt en model for honorering af vagtarbejde for at forøge vagtdeltagelsen. Modellen vedrører også fysioterapeuter ansat i kommunerne.
 - Når modellen er fuldt indfasat får fysioterapeuter en markant forhøjelse på særydelserne. Indfasningen starter 1. januar 2025, og efter fuld indfasning pr. 1. april 2026 er:
 - Aftentillæg forhøjet med samlet med 6 pct.
 - Nattillæg forhøjet med samlet med 5 pct.
 - Lørdagstillæg forhøjet med samlet 2 pct.
 - Pension for alle særydelser forhøjet med samlet 8 pct.
 - Ydelse af særydelse om lørdagen rykkes 1.1. 2026 to timer frem og starter allerede kl. 06.00

- Bestemmelsen om frivilligt ekstra arbejde i arbejdstidsaftalen ændres, således at honorering sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden. Der henvises til forudsætningerne i § 4 i Rammeaftale om deltidsansættelse.
- Der gennemføres endvidere en analyse af arbejdstidsreglerne for at belyse reglernes betydning for at ansætte på fuldtid.
- Som følge af trepartsaftalen ydes der et årligt pensionsgivende tillæg på i alt 5.785 kr. (1/1 2006-niveau) pr. 1. april 2024 til ledere, der er indplaceret på L6-L10.
- Personer, som genoptager beskæftigelse efter at være fratrukket og overgået til pension, bliver omfattet af overenskomsternes ret til pensionsbidrag af lønnen. Pensionister, der ansættes den 1. maj 2024 eller senere, omfattes af de nye bestemmelser fra ansættelsens start. Allerede ansatte pensionister omfattes af de nye bestemmelser senest den 1. oktober 2024.

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 overarbejdsbetaling konvertere dette til tid, der kan opspares.
 - Der kan maksimalt opspares frihed svarende til 15 dage.
 - Parterne vil frem mod OK26 drøfte erfaringer med anvendelsen af aftalen, og om der er andre elementer, der kan afvikles som afspadsering, som kan omfattes af aftalen.
- Der er også etableret en ordning til *opsparing af penge* på opsparingskonto i pensionskassen.
 - Den enkelte kan vælge at spare hele eller dele af den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct. op på en særlig opsparingskonto i tilknytning til pensionsordningen.
 - Pengene indbetales til kontoen af arbejdsgiver efter skattetræk.
 - Der kan ske udbetaling fra opsparingskontoen før opnåelse af pensionsudbetalingsalderen.
 - Udbetalingerne er skattefrie.
 - Pengene kan bruges til at finansiere orlov eller pauser i arbejdslivet - eller til andre formål.
 - Der er ikke knyttet (nye) frihedsrettigheder til kontoen. Frihed - pause - kræver derfor aftale med arbejdsgiveren. Ellers kan pengene anvendes i forbindelse med jobskifte eller selvbetalt orlov. Frihed - i form af orlov uden løn - kræver aftale med arbejdsgiveren.
 - Pengene kan bruges til at finansiere pauser eller sporskifte i arbejdslivet - eller til andre formål efter den enkeltes eget valg.

Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljø og barsel

- Tillidsrepræsentanter og Den Danske Model
 - Parterne er enige om, at det er vigtigt, at TR har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen og at medarbejderne har en lokal repræsentant. Derfor fremhæves det, at det kan aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, samt at der er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom.
 - Kan der ikke opnås enighed om den lokale TR-struktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler.
 - I OK-perioden samler parterne viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt med mere end én TR pr. overenskomstgruppe pr. institution.
 - TR gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.
 - Parterne er enige om at etablere en udviklingsfond pr. 1. januar 2026 for at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel.
- Fravær af familiemæssige årsager
 - Lønretten til far/medmor under forældreorlov udvides med 3 uger, så faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket orlov med løn. Der er dermed sikret ligestilling af den øremærkede orlov mellem mor og far/medmor
 - Lønretten til flerlinge-forældre (to eller flere børn ved samme fødsel) forbedres med yderligere 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlinge-adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.
 - Lønretten til solo-forældre (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.
- Seniordage

Udgangspunktet for ret til seniordage ændres til i stedet at være en ret til seniorbonus med mulighed for at vælge pension eller frihed.

Ændringen implementeres med virkning fra 1. januar 2025.

Supplerende seniordage, ændres på samme vis.

Arbejdsmiljø – natarbejde

Natarbejde skal indgå i arbejdsmiljøorganisationens årlige drøftelse. Tiltag kan drøftes gennem udvidet APV.

Parterne konstaterer, at det generelt anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift som muligt med højst tre natskift i træk, og at arbejds-skiftene bør rotere "med uret" (dag – aften – nat).

Arbejdsgiver skal senest 14 dage efter kendskab til gravid medarbejder sørge for, at den gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Arbejds miljøindsatsen understøttes gennem en række projekter

- SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2024-2026
- Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø videreføres i perioden 2024-2026
- Uddannelsen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø videreføres i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab.
- Fælles indsats vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane, der har til formål at inspirere kommunale arbejdspladser til at arbejde helhedsorienteret med det forebyggende arbejde.

Erhvervskandidater

- Der er i 2023 indgået en politisk aftale om reform af universitetsuddannelserne i Danmark. Reformen indeholder bl.a. en kandidatuddannelse på 75 ETCS-point, en erhvervskandidatuddannelse og en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb. Udmøntningen af den politiske aftale afventer kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning.

På det statslige område er der ved OK24 indgået en aftale vedrørende ansatte med disse kandidatuddannelser. Når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper, optages der drøftelser mellem Akademikerne og RLTN med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

Kompetenceudvikling

- Det er aftalt at videreføre kompetencefonden, så medlemmerne fortsat har mulighed for at søge midler til efter- og videreuddannelse. Muligheden for at søge op til 50.000 kr. årligt til masteruddannelse videreføres også.

Kliniske undervisere

Definitionen af, hvornår en ansat skal indplaceres som klinisk underviser er revideret og præciseret.

På vej til omlægning af områdetillæg

- Fysioterapeuter har efter overenskomsterne ret til område tillæg, og parterne har aftalt at se på en model for omlægning af tillægget i overenskomstperioden.