

KL

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

O.2008

Fælles sammenstillet kravliste

Pr. 29. oktober 2007

1.	Løn m.v.....	2
1.1	Løn.....	2
1.2	Reguleringsordning.....	2
1.3	Lønstatistik.....	3
2.	Pension.....	3
2.1	Supplerende pension.....	3
2.2	ATP.....	3
2.3	Tjenestemandspension.....	3
3	Kompetenceudvikling.....	4
4.	Seniorinitiativer.....	4
5.	TR-vilkår m.v.....	5
6.	Trivsel.....	6
7.	Fravær af familiemæssige årsager.....	7
8.	Andre ansættelsesvilkår.....	7
8.1	Åremålsansættelse.....	7
8.2	Ferie.....	7
8.3	Socialt kapitel.....	8
8.4	Tryghed m.v.....	8
9.	Øvrige forhold.....	8
9.1	Andet.....	8
9.2	Tilpasninger.....	9
10.	Forbeholdskrav.....	10

1. Løn m.v.

Løn

KL

- 1.1.1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau. Omkostningskrævende krav skal afholdes af de til rådighed værende midler.**
- 1.1.2. Omkostningskrævende krav ved KTO-forhandlingerne skal forhandles i lyset af, at parterne er enige om, at organisationsforhandlingerne skal tillægges stor vægt. Ved organisationsforhandlingerne forhandles bl.a. lokal løndannelse. Lokal løndannelse er væsentlig for at kommunerne kan fremstå som attraktive arbejdsgivere på et stadig mere konkurrencepræget arbejdsmarked. Der skal derfor fortsat være lokal løndannelse til alle, og der skal ved organisationsforhandlingerne afsættes nye midler til lokal løndannelse.**

KTO:

- 1.1.3. De generelle lønstigninger, inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden. Procentuelle forbedringer af alle lønde.**
- 1.1.4 Indførelse af løntrin 56.**
- 1.1.5. Det statistiske konstaterede lønefterslæb, dvs. 1-2 %, udmøntes som generel regulering uden for aftaleresultatet.**
- 1.1.6 Fastfrysning af reguleringen af områdetillægget ophæves, når områdetillægget er fuldt pensionsgivende.**

Reguleringsordning

KL:

- 1.2.1 (Forbeholdskrav) Såfremt der aftales en reguleringsordning, skal det være en reguleringsordning, der alene omfatter kommunerne.**

KTO

- 1.2.2. Reguleringsordningens udmøntningsprocent forhøjes.**
- 1.2.3. Der tages højde for personalegoder på det private arbejdsmarked, der ikke indgår i reguleringsgrundlaget.**

- 1.2.4. **Reguleringsordningen videreføres som en samlet ordning for de kommunalt og regionalt ansatte med de nødvendige tekniske tilpasninger.**

Lønstatistik

KTO:

- 1.3.1. **Der sikres adgang til data på institutionsniveau. Bl.a. skal det lønstatistiske materiale kommunen fremlægger til brug for de lokale lønforhandlinger fremover også opdeles på institutionsniveau for større institutioner, fx via FLD's hjemmeside.**

2. Pension

2.1 Supplerende pension

KL:

- 2.1.1 **Der indgås en rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension svarende til de rammeaftaler, der blev indgået med et antal organisationer ved O.05.**
- 2.1.2 **Rammeaftalen foreslås samtidig ændret således, at i tilfælde, hvor der aftales et pensionsgivende tillæg til en ansat, der er fyldt 60 år, skal pensionsbidraget kunne udbetales løbende sammen med tillægget, hvis pågældende ikke har en eksisterende supplerende pensionsordning, som bidraget kan indbetales på, eller hvor skatteregler gør det umuligt eller værdiløst at etablere pensions- eller opsparingsordning efter det 60. år.**

2.2 ATP

KL:

- 2.2.1 **Der afsættes midler således, at alle ATP-satser pr. 1. januar 2009 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.**

KTO:

- 2.2.2 **ATP-bidraget forhøjes generelt til samme niveau som på LO/DA området og reguleres fremover automatisk.**

2.3 Tjenestemandspension

KTO:

- 2.3.1 Tjenestemandspensionerne reguleres ud over den generelle procentregulering. Herudover kan forbedringer ske ved bortfald af procentfradraget i U65/67, når tillægget bortfalder, samt ved forhøjelse af pensionsprocenten og ret til tjenestemandspension af tillæg.
- 2.3.2 Par, der har levet sammen i mindst 1 år skal i pensionsmæssig henseende sidestilles med ægtefæller.

3 Kompetenceudvikling

KL:

- 3.1.1 Midler (fra trepartsaftalerne) vedrørende kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse. Det er KL's krav, at midlerne konkret udmøntes i de enkelte kommuner. Midlerne anvendes til finansiering af kompetenceudviklingsinitiativer. Midlernes anvendelse aftales i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

4. Seniorinitiativer

KL:

- 4.1.1 Midler (fra trepartsaftalerne) til fremme af seniorpolitiske initiativer. Det er KL's krav, at midlerne konkret udmøntes i de enkelte kommuner. Midlerne anvendes til finansiering af lokale initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job. Midlernes anvendelse aftales i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

KTO:

- 4.1.2 Rammeaftalen om seniorpolitik forbedres med egentlige rettigheder for seniorer. Dels med udgangspunkt i eksisterende muligheder (nedsat tid med pensions- og hel eller delvis lønkompensation), og dels ved supplerende med nye rettigheder, fx fridage til fri placering, længere ferie, bonus for ikke afholdte fridage mv. Organisationerne kan endvidere aftale særlige rettigheder/muligheder herudover særligt målrettet deres område.
- 4.1.3 Desuden aftales at ansatte over 60 år i forbindelse med afskedigelse har ret til funktionærlovens § 2a godtgørelse (dvs. § 2a, stk. 3 ikke finder anvendelse).
- 4.1.4 Forbedringer fra 3-partsaftalen implementeres i senioraftalen, jf. i øvrigt forbeholdskrav.

5. TR-vilkår m.v.

KL:

- 5.1.1. **Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg mellem Københavns Kommune, KTO og KKF (Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation) opsiges til bortfald pr. 31. marts 2008.**
- 5.1.2. **Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg tilpasses med bemærkninger specielt vedr. Københavns Kommune.**
- 5.1.3. **Der indføres mulighed for at anvende midler fra AKUT til andre formål end det er muligt i dag, eksempelvis til lokale uddannelsesformål. Tilsvarende mulighed indføres for så vidt angår midler fra de i**
- **”Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse mellem Københavns Kommune og KTO” og i**
 - **”Protokollat vedrørende tjenestefrihed samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse mellem Frederiksberg Kommune og KTO”**
- nævnte bidrag.**
- 5.1.4. **Kommunernes administrations-gebyr på 35 kr. pr. regning forhøjes.**

KTO:

- 5.1.5. **Vilkår for tillidsrepræsentanter skal forbedres på en række områder. Det indebærer,**
- a) **indførelse af obligatorisk tillæg til tillidsrepræsentanter,**
 - b) **en obligatorisk forpligtelse til at indgå aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om tid til rådighed for TR,**
 - c) **TR-beskyttelse i 1 år efter ophør af tillidshvervet samt udvidelse af opsigelsesvarsel,**
 - d) **indførelse af ret til møder med medlemmerne i arbejdstiden,**
 - e) **AKUT-bidraget forhøjes, og der aftales midler til sikkerhedsrepræsentanter,**
 - f) **ret til valg af fellestillidsrepræsentant,**
 - g) **ret til efteruddannelse efter ophør af hverv som TR- eller MED-repræsentant,**
 - h) **den nuværende definition af institutionsbegrebet ændres, så der bliver adgang til at vælge TR for dele af en institution,**
 - i) **ved overdragelse af en kommunal virksomhed til et af overdrageren 100 % ejet aktie- eller anpartsselskab opretholdes tillidsrepræsentanternes adgang til fortsat at varetage medarbejdernes interesser hos såvel overdrageren som erhververen.**

6. Trivsel

KL:

- 6.1.1. (Øvrig opgave) Som følge af pkt. (28) i 3-partsaftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC, samt pkt. (17) i 3-partsaftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner og FTF, tilføjes følgende til § 8 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 17 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:**
- MED-/SU-systemet skal aftale retningslinier for indhold og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø.
 - MED-/SU-systemet skal aftale retningslinier for udarbejdelse af handleplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen.
 - MED-/SU-systemet skal aftale retningslinier for opgørelse af og opfølgning på sygefravær.

KTO:

Der aftales forpligtende initiativer, der skal sikre trivsel på kommunale arbejdspladser:

- 6.1.2. En aftale om trivsel og sundhed, som indeholder trivselsmålinger mv. (fra 3-partsaftalen), og en sundhedsfremmeordning, der giver adgang til arbejdsgiverbetalt fysioterapeut, zoneterapeut, psykologbistand mv.**
- 6.1.3. Forpligtelse for arbejdsgiver til at fastholde syge medarbejdere ved**
- a) øget beskyttelse mod afskedigelse som følge af arbejdsbetinget sygdom og tilskadekomst i tjenesten,
 - b) pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde den ansatte en sygefraværssamtale,
 - c) arbejdsgiver skal dokumentere fastholdelsesindsats forinden evt. afskedigelse på grund af sygefravær,
 - d) arbejdsgiver pålægges en forhøjet godtgørelse ved afsked, hvis fastholdelsesindsatsen ikke er forsøgt.
- 6.1.4. Øget forpligtelse for arbejdsgiver til at sikre et bedre arbejdsmiljø ved**
- a) indførelse af bod ved voldgift for manglende opfyldelse af drøftelser i MED/SU af stressretningslinjer, trivselsmålinger, handlingsplaner mv.,
 - b) en ret og pligt for ledere og sikkerhedsrepræsentanter til kursusforløb om stress,
 - c) beredskab lokalt i form af bl.a. gratis psykologhjælp til ansatte, der er uarbejdsdygtige på grund af stress,
 - d) pligt for arbejdsgiver til årligt i MED/SU at redegøre for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.

- 6.1.5. Forbedringer fra 3-partsaftalerne implementeres i MED/SU-aftaler mv., jf. i øvrigt forbeholdskrav.

7. Fravær af familiemæssige årsager

KL:

- 7.1.1. *(Øvrig opgave)* Der skal ske en gennemskrivning med henblik på indarbejdelse af evt. ændringer efter den nye barselslov og indskrivning af protokollatet til § 30 (overførsel af omsorgsdage).
- 7.1.2. *(Øvrig opgave)* Opsplitningen af barselaftalen på kommuner og regioner indebærer en ændret retsstilling for forældre ansat i hver sin sektor. Udgifterne til denne ændrede retsstilling afholdes af de til rådighed værende midler.

KTO:

- 7.1.3. Vilkår i forbindelse med fravær af familiemæssige årsager forbedres, herunder ved
- a) en særlig øremærkning af barselsorlov til mænd,
 - b) forlænget orlov med løn ved flerbørnsfødsler,
 - c) ret til fravær med fuld løn ved børns sygdom i 2 dage.

8. Andre ansættelsesvilkår

8.1. Åremålsansættelse

KL:

- 8.1.1. Vilkårene for afskedigelse af åremålsansatte harmoniseres med reglerne om afskedigelse af varigt ansatte, således at det bliver muligt på sagligt grundlag at afskedige en åremålsansat inden for en økonomisk ramme, der er væsentligt lavere end den nugældende 3 års løn.

8.2. Ferie

KL:

- 8.2.1. Ferieaftalens særlige bestemmelser om 6. ferieuge ophæves, således at 6. ferieuge sidestilles med øvrig ferie.

KTO:

- 8.2.2. Ferieaftalen forbedres ved**
- a) at ansatte får mulighed for udstedelse af feriekort ved ændret beskæftigelsesgrad,**
 - b) at ansatte får mulighed for at vælge feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn som i ferieloven,**
 - c) § 30, stk. 5 udgår (modregning særlig feriegodtgørelse),**
 - d) parallelitet mellem tjenestemænd og overenskomstansatte vedrørende optjening af ferie under orlovsperioder.**

8.3. Socialt kapitel

KTO:

- 8.3.1 Ansatte i fleksjob omfattes af centrale og lokale forhåndsftaler mv. fastsat i overenskomster eller aftalt i kommunen.**

8.4. Tryghed m.v.

KTO:

- 8.4.1. Der aftales tryghedsbestemmelser, fx løngaranti, i forbindelse med større strukturændringer.**
- 8.4.2. Der aftales forbedrede vilkår i forbindelse med omstilling, udbud og udlicitering. Forbedringerne omfatter**
- a) ekstraordinær godtgørelse ved afskedigelse som følge af udlicitering, omstilling og rationalisering,**
 - b) sikring af de individuelle rettigheder i hele kontraktperioden.**
- 8.4.3. Der aftales regler om øget retssikkerhed ved**
- a) advokatundersøgelser og lignende,**
 - b) arbejdsgivers anvendelse af kontrolforanstaltninger.**

9. Øvrige forhold

9.1. Andet

KL:

- 9.1.1. *(Øvrig opgave)* Den europæiske aftale om vold og chikane implementeres, jf. parternes aftale af 1999 om samarbejde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området.
- 9.1.2. Aktiviteterne der følger af aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter skal tilpasses til de aktuelle udfordringer og der skal øget fokus på formidling af projekterne.
- 9.1.3. Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå aftaler mv., omfattes af aftalernes dækningsområde.

KTO:

- 9.1.4. **MED:** Oprettelse af kontaktudvalg i alle kommuner.

9.2. Tilpasninger

KL:

- 9.2.1. Med virkning fra 1. april 2008 tilpasses alle generelle aftaler m.v., herunder tjenestemandsaftaler til det forhold, at KL som udgangspunkt er eneste arbejdsgiverpart i den enkelte aftale. I den forbindelse opsiges følgende aftaler til bortfald den 31.3.2008:
- Aftale pr.1. april 2005 om lønninger for ansatte i Københavns Kommune.
 - Aftale pr.1. april 2005 om lønninger for ansatte i Frederiksberg Kommune.
 - Rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem Frederiksberg kommune og KTO.
 - Rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem KTO og Københavns Kommune.
 - Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indgået mellem Københavns Kommune og KTO.
 - Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indgået mellem Frederiksberg Kommune og KTO.
 - Aftale af om førtidspensionsfradrag indgået mellem Frederiksberg Kommune og KTO.
 - Aftale om førtidsfradrag i tjenestemandspensioner indgået mellem Københavns Kommune og KTO.
 - Aftale om førtidspensionering af tjenestemænd med bilag indgået mellem Københavns Kommune og KTO
 - Aftale om førtidspensionering af tjenestemænd indgået mellem Frederiksberg Kommune og KTO.
- 9.2.2. Følgende generelle aftaler indgået med en eller flere af de overfor Københavns Kommune/ Frederiksberg Kommune forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisationer er endvidere opsagt til bortfald pr. 31. marts 2008 overfor den/de berørte organisationer.

- Aftale af 27.6 1990 (med evt. senere ændringer) om tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv. indgået mellem Københavns magistrat og Københavnske Tjenestemænds Fællesudvalg.
- Aftale af 1992 (med evt. senere ændringer) om tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv., indgået mellem Frederiksberg Kommune og Frederiksberg Kommunalforening, Dansk Sygeplejeråd og Forbundet for offentligt Ansatte, Dansk Kommunalarbejderforbund.
- Aftale af 10. februar 1986 (med evt. senere ændringer) om ansættelse som tjenestemand på prøve i Frederiksberg Kommune med henblik på senere varig ansættelse indgået mellem Frederiksberg Kommune og Frederiksberg Kommunalforening, Frederiksberg Kommunale Sygeplejerskeforening og Forbundet for offentligt ansatte, Dansk Kommunalarbejderforbund.

10. Forbeholdskrav

KL:

- 10.1.1. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af udmøntningen af trepartsaftalerne og Regeringens kvalitetsreform.
- 10.1.2. Der tages forbehold for, at der kan være behov for midler til at fastholde ydelsesmønsteret i Aftale om gruppelevsforikring.
- 10.1.3. Der tages forbehold for ændringer af gruppelevsaftalen som følge af en eventuel opsigelse i overenskomstperioden af forsikringsaftalen mellem Københavns Kommune og ALKA .
- 10.1.4. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstemaer på det statslige og regionale område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for kommunerne.
- 10.1.5. I tilfælde af ændringer i lovgivningen mv. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.
- 10.1.6. I tilfælde af ændringer i lovgivningen mv. vedrørende statstjenestemændenes pension, fx som opfølgning på velfærdsforliget, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og –aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.
- 10.1.7. I det omfang der påføres de kommunale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning indenfor overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i ”lønjusteringsaftalen”.

10.1.8. Der tages forbehold for fremsættelse af forslag indenfor emneområder, hvor der fremsættes krav af KTO.

10.1.9. KL forudsætter, at lønmodtagerorganisationerne er indforstået med, at ordensmæssige ændringer og gennemskrivninger af aftaler m.v. - fx som følge af ændret lovgivning - kan foretages uden at der fremsættes særskilt krav herom.

KTO:

10.1.10 Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.

10.1.11. Forbehold for krav om præcisering af aftalernes og overenskomsternes dækningsområder

10.1.12. Det er nødvendigt at afklare, hvilke elementer af 3-partsaftalerne, der skal implementeres via overenskomstforhandlingerne og i øvrigt, hvordan aftalerne påvirker overenskomstforhandlingerne. Der tages derfor et særligt forbehold for at stille krav, der følger af de indgåede 3-partsaftaler.

10.1.13. Forbehold for fremsættelse af krav om specifikation af lønsedler, såfremt der ikke senest ved den første politiske forhandling i december 2007 foreligger tilfredsstillende tilbagemelding på implementering af forslag fra den fælles arbejdsgruppe om informative lønsedler, jf. rapport fra arbejdsgruppen om informative lønsedler.

10.1.14. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af en mellem KTO og KL verserende faglig voldgift om tidsbegrænset ansættelse defineret ud fra en bestemt begivenheds indtræden samt en mellem FOA og KL verserende faglig voldgift om timeløn/månedsløn.

10.1.15 Forbehold for fremsættelse af krav som følge af en mellem KTO, KL og Danske Regioner verserende faglig voldgift om fortolkning af § 5, stk. 4 (godtgørelsesniveau), i Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).