

01-11-2007  
Sag.nr.: - 07/2893  
Dokumentnr. 61111/07  
Sagsbehandler  
Lotte Pedersen  
Tel. 35298220  
Email: lpe@regioner.dk

## Krav OK-08: RLTN-KTO

---

### 1. Løn m.v.

---

#### 1.1. Økonomi generelt

*RLTN:*

1.1.1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau. Omkostningskrævende krav afholdes af de til rådighed værende midler.

1.1.2. Der skal være balance mellem omkostningskrævende krav ved KTO-forhandlingerne og organisationsforhandlingerne. Den lokale løndannelse er væsentlig for, at regionerne har mulighed for aktivt og målrettet af forme løndannelsen efter lokale behov og prioriteringer.

#### 1.2. Løn m.v.

*RLTN:*

1.2.1. Der gennemføres en teknisk omlægning af den generelle procentregulering, således at der anvendes én reguleringsprocent samt ét tidspunkt for fastlæggelse af grundbeløb.

*KTO:*

- 1.2.2. De generelle lønstigninger, inkl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden. Procentuelle forbedringer af alle lønde
- 1.2.3. Indførelse af løntrin 56
- 1.2.4. Det statistisk konstaterede lønefterslæb, dvs. 1 – 2 %, udmøntes som generel regulering uden for aftaleresultatet.
- 1.2.5. Fastfrysning af reguleringen af områdetillægget ophæves, når områdetillægget er fuldt pensionsgivende.

### **1.3. Reguleringsordningen**

*RLTN:*

- 1.3.1. (Forbeholdskrav) Såfremt der aftales en reguleringsordning, skal det være en fælles regional reguleringsordning.

*KTO:*

- 1.3.2. Reguleringsordningens udmøntningsprocent forhøjes.
- 1.3.3. Der tages højde for personalegoder på det private arbejdsmarked, der ikke indgår i reguleringsgrundlaget.
- 1.3.4. Reguleringsordningen videreføres som en samlet ordning for de kommunalt og regionalt ansatte med de nødvendige tekniske tilpasninger.

### **1.4. Lønstatistik**

*KTO:*

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

---

## **2. Kompetenceudvikling**

---

Side 3

*RLTN:*

- 2.1. Midlerne fra trepartsaftalerne vedrørende kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse udmøntes via 5 regionale puljer. Der skal sikres et lokalt råderum og dialog med medarbejderne i forhold til anvendelsen af midlerne med henblik på at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer.

---

## **3. Seniorinitiativer**

---

*RLTN:*

- 3.1. Midlerne fra trepartsaftalerne til fremme af seniorpolitiske initiativer udmøntes via 5 regionale puljer. Der skal sikres et lokalt råderum og dialog med medarbejderne i forhold til anvendelsen af midlerne med henblik på at fastholde seniorer.

*KTO:*

- 3.2. Rammeaftalen om seniorpolitik forbedres med egentlige rettigheder for seniorer. Dels med udgangspunkt i eksisterende muligheder (nedsat tid med pensions- og hel eller lønkom-pensation), og dels ved supplerung med nye rettigheder, f.eks. fridage til fri placering, længere ferie, bonus for ikke afholdte fridage m.v. Organisationerne kan endvidere aftale særlige rettigheder/muligheder herudover særligt målrettet deres område.
- 3.3. Desuden aftales at ansatte over 60 år i forbindelse med afskedigelse har ret til funktionærlovens § 2a godtgørelse (dvs. § 2a, stk. 3 ikke finder anvendelse).
- 3.4. Forbedringer fra trepartsaftalerne implementeres i senioraftalen, jf. i øvrigt forbeholdskrav.

---

## **4. Ferie**

---

*RLTN:*

- 4.1. Ferieaftalen særlige bestemmelser om 6. ferieuge ophævesSide 4 således at 6. ferieuge sidestilles med øvrig ferie.

*KTO:*

- 4.2. 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.

---

## **5. Pension**

---

### **5.1. Supplerende pension**

*RLTN:*

- 5.1.1. De eksisterende rammeaftaler om supplerende pension samles i én rammeaftale omfattende såvel ikke-tjenestemænd som tjenestemænd.
- 5.1.2. (Øvrig opgave) Ændring af ”Rammeaftale om supplerende pension”. 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.

### **5.2. Tjenestemandspension**

*KTO:*

- 5.2.1. Tjenestemandspensionerne reguleres ud over den generelle procentregulering. Herudover kan forbedringer ske ved bort-

fald af procentfradraget i U65/67, når tillægget bortfalder side 5  
samt ved forhøjelse af pensionsprocenten og ret til tjenestemandspension af tillæg.

- 5.2.2. Par, der har levet sammen i mindst 1 år skal i pensionsmæssig henseende sidestilles med ægtefæller

### **5.3. ATP**

*RLTN:*

- 5.3.1. Der afsættes midler således, at alle ATP-satser pr. 01-01-2009 kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.

*KTO:*

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

---

## **6. Barsel og børns sygdom**

---

*RLTN:*

- 6.1. (Øvrig opgave) ”Aftale om fravær af familiemæssige årsager” skal revideres som følge af vedtagelse af barselsloven og protokollat om omsorgsdage samt ændres som følge af det forhold, at RLTN er eneste arbejdsgiverpart i aftalen.

*KTO:*

- 6.2. 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

---

## **7. Tillidsrepræsentanter**

---

*KTO:*

- 7.1. 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 fællestillidsrepræsentant
  - 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 regional virksomhed til et af overdrageren 100 % ejet aktie- eller anpartsselskab opretholdes tillidsrepræsentanternes adgang til fortsat at varetage medarbejdernes interesser hos såvel overdrageren som erhververen

---

## **8. Trivsel**

---

*RLTN:*

- 8.1. (Øvrig opgave) Som følge af trepartsaftalerne tilføjes nedenstående til § 8 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 17 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:
- a) MED-/SU-systemet skal aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø
  - b) MED-/SU-systemet skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres

- c) MED-/SU-systemet skal aftale retningslinjer for opfølgelse af og opfølgning på sygefravær.

*KTO:*

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

- 8.2. En aftale om trivsel og sundhed, som indeholder trivselsmålinger m.v. (fra trepartsaftalen), og en sundhedsfremmeordning, der giver adgang til arbejdsgiverbetalt fysioterapeut, zoneterapeut, psykologbistand m.v.
  - 8.3. 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.
  - 8.4. Øget forpligtelse for arbejdsgiver til at sikre et bedre arbejdsmiljø ved
    - a) Indførsel af bod ved voldgift for manglende opfyldelse af drøftelser i MED/SU af stressretningslinier, trivselsmålinger, handlingsplaner m.v.
    - 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 arbejds-mængde.
  - 8.5. Forbedringer fra trepartsaftalerne implementeres i MED/SU-aftaler m.v., jf. i øvrigt forbeholdskrav.
-

**9.1. Områdebestemmelser***RLTN:*

- 9.1.1 Selvejende institutioner, der indgår driftsoverenskomst med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, omfattes af overenskomsternes og aftalernes områdebestemmelser.

**9.2. Åremålsansættelse***RLTN:*

- 9.2.1. 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.

**9.3. Tilpasning til ny struktur***RLTN:*

- 9.3.1. (Øvrig opgave) De hidtidige overenskomster og aftaler indgået af Amtsrådsforeningen tilpasses den nye struktur med regioner og RLTN som overenskomstpart.

**9.4. Vold og chikane***RLTN:*

- 9.4.1. (Øvrig opgave) Implementering af europæisk aftale om vold og chikane.

**9.5. MED***KTO:*

- 9.5.1. Oprettelse af kontaktudvalg i alle regioner



## **9.6. Tryghed**

*KTO:*

- 9.6.1. Der aftales tryghedsbestemmelser, f.eks. løngaranti, i forbindelse med større strukturændringer.
- 9.6.2. 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
- 9.6.3. Der aftales regler om øget retssikkerhed ved
  - a) Advokatundersøgelser og lignende
  - b) Arbejdsgivers anvendelse af kontrolforanstaltninger

## **9.7. Socialt kapitel**

*KTO:*

- 9.7.1. Ansatte i fleksjob omfattes af centrale og lokale forhåndsaftaler m.v. fastsat i overenskomster eller aftalt i regionen.

---

## **10. Forbeholdskrav**

---

*RLTN:*

- 10.1. Der tages forbehold for, at der udover ovennævnte aftaler kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.
- 10.2. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af implementeringen af trepartsaftalerne og regeringens kvalitetsreform.
- 10.3. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstemaer på det statslige og kommunale område,

som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiverside 10  
den også at gennemføre for regionerne.

- 10.4. I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende stats-tjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.
  - 10.5. I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende stats-tjenestemændenes pension, f.eks. som opfølgning på velfærdsforliget, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ, - vedtægter og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.
  - 10.6. I det omfang der påføres de regionale arbejdsgivere øgede udgifter som følge af ændret lovgivning inden for overenskomstområdet/det ansættelsesretlige område, foretages en tilsvarende reduktion i den førstkommende procentregulering, jf. § 5 i "Aftale om lønninger for ansatte i amterne".
  - 10.7. Der tages forbehold for, at der kan være behov for midler til at fastholde ydelsesmønsteret i Aftale om gruppelevsfor-sikring.
  - 10.8. Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af KTO.
- KTO:*
- 10.9. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.
  - 10.10. Forbehold for krav om præcisering af aftalernes og overenskomsternes dækningsområder.
  - 10.11. Det er nødvendigt at afklare, hvilke elementer af trepartsaf-talerne, der skal implementeres via overenskomstforhandlin-gerne og i øvrigt, hvordan aftalerne påvirker overenskomst-forhandlingerne. Der tages derfor et særligt forbehold for at stille krav, der følger af de indgåede trepartsaftaler.

- 10.12. Forbehold for fremsættelse af krav om specifikation af lønsSide 11  
sedler, såfremt der ikke senest ved den første politiske for-  
handling i december 2007 foreligger tilfredsstillende tilba-  
gemelding på implementering af forslag fra den fælles ar-  
bejdsgruppe om informative lønsedler, jf. rapport fra ar-  
bejdsgruppen om informative lønsedler.
- 10.13. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af en mellem  
KTO og KL verserende faglig voldgift om tidsbegrænset an-  
sættelse defineret ud fra en bestemt begivenheds indtræden  
samt en mellem FOA og KL verserende faglig voldgift om  
timeløn/månedsløn.
- 10.14. 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 vil-  
kårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).