



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Til
KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 2376.7
HKB/jb
Direkte tlf.nr.: 3347 06
17. december 2010

Vedr.: 1. politiske forhandling på det regionale område – tværgående forhandlinger om generelle temaer og aftaler

I dag er den første politiske forhandling mellem forhandlingsdelegationerne på det regionale område blevet afholdt. På mødet var deltagelse fra RLTN, KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet.

- ./ På mødet blev der underskrevet vedlagte papir om ”tværgående forhandlinger om generelle temaer og aftaler”.

Der er aftalt yderligere 3 politiske forhandlinger mellem parterne (21. januar, 11. februar og 25. februar 2011).

Det fremgår blandt andet af det underskrevne papir, at der på næste forhandlingsmøde den 21. januar 2011 vil være et særligt fokus på seniorordninger, MED-aftalen, TR og AMR, AKUT og trivsel, sundhed og arbejdsmiljø.

På mødet den 21. januar 2011 vil parterne drøfte den videre tilrettelæggelse af forhandlingerne.

- ./ Der vedlægges en fælles sammenstillet kravliste mellem RLTN, KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet. Der vil i forskellige sammenhænge blive refereret til nummereringen i denne oversigt.

Med venlig hilsen

Helle Basse

c/o Danske Regioner
 Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø
 Tlf. 35 29 81 00

Tværgående forhandlinger om generelle temaer og aftaler

RLTN, KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA er enige om, at alle forhandlingstemaer kan tages op på de fastlagte forhandlingsmøder ved de tværgående forhandlinger om generelle temaer og aftaler.

17-12-2010

Sag.nr. - 10/2168

Dokumentnr. 63572/10

I forberedelsen af det videre forhandlingsforløb vil der blive iværksat teknisk forberedelse inden for en lang række af temaer.

På forhandlingsmøderne vil der løbende blive drøftet status for det tekniske forberedelsesarbejde.

Der er samtidig enighed mellem parterne om, at der på andet forhandlingsmøde 21. januar 2011 vil være et særligt fokus på:

3. Seniorordninger
6. MED-aftalen
- 7.1. TR og AMR
- 7.2. AKUT
9. Trivsel, sundhed og arbejdsmiljø

For Regionernes Lønnings-
og Takstnævn

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Sundhedskartellet

For AC

For FOA – Fag og Arbejde

Jesper Byg

Anders B. Christensen / Deussen

Jens Christensen

Sten W. Jensen / Søren

Dennis Nissen / Sten W. Jensen

Janne Jensen

OK-11

Tværgående forhandlinger mellem
RLTN, KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA

Sammenstillet kravliste

1. Økonomi og løn	2
1.1. Generel økonomi	2
1.2. Løn generelt	2
1.3. Reguleringsordning.....	3
1.4. Lønstatistik.....	3
2. Tryghed	5
3. Seniorordninger	7
4. Arbejdstid	8
5. Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv.	8
6. MED-aftalen	10
7. TR, AMR og AKUT	11
7.1. TR og AMR	11
7.2. AKUT.....	12
8. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	13
9. Trivsel, sundhed og arbejdsmiljø	13
10. Ferie	14
11. Socialt kapitel	15
12. Øvrige forhold	16
12.1. Tjenestemandspension	16
12.2. Konfliktmægling	16
12.3. Ansættelsesbreve.....	17
12.4. Tidsbegrænset ansættelse	17
12.5. Åremålsansættelse	17
12.6. Forsikringsdækning ved tjenesterejser	18
12.7. Udlicitering og selskabsdannelse.....	18
13. Øvrige opgaver i forbindelse med overenskomstforhandlingerne	19
13.1. Revision af aftaler som følge af ændret lovgivning	19
13.2. Implementering af EU-direktiver og europæiske aftaler	19
13.3. Redaktionelle ændringer	19
14. Forbeholdskrav	19

1. Økonomi og løn

1.1. Generel økonomi ¹

RLTN:

- 1.1.1. Overenskomster og aftaler skal fornyes på et samfundsøkonomisk forsvarligt niveau. Omkostningskrævende krav afholdes af de til rådighed værende midler. Der søges frigjort midler til en bedre understøttelse af opgavevaretagelsen.

1.2. Løn generelt ¹

RLTN:

- 1.2.1. Det forudsættes, at den ikke-realiserede negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010 realiseres fuldt ud og i øvrigt i overensstemmelse med protokollatet af 15. december 2009.

KTO:

- 1.2.2. Generelle procentvise lønstigninger med mulighed for et lavtlønsprojekt målrettet de nedste løntrin.

SHK:

- 1.2.3. Generelle lønstigninger til medlemmer i basisstillinger.
- 1.2.4. Generelle lønstigninger til medlemmer i lederstillinger.

AC:

- 1.2.5. Indførelse af løntrin 56.
- 1.2.6. Procentuelle forbedringer af alle løndelev.
- 1.2.7. Der indgås aftale om lønfrigivelse.

¹ Som udgangspunkt indgår temaet i de tværgående forhandlinger - der tages endelig stilling på et senere tidspunkt.

FOA:

- 1.2.8. Generelle procentvise lønstigninger med mulighed for et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin. Med det formål at sikre de lavestlønnede en højere forholdsmæssig lønstigning, udmøntes den generelle lønstigningen med et end kronebeløb fra løntrin 30 og ned, med udgangspunkt i lønstigningen på løntrin 30.

1.3. Reguleringsordning

RLTN:

- 1.3.1. En selvstændig regional reguleringsordning, som er fælles for alle regionalt ansatte.

KTO:

- 1.3.2. Reguleringsordningen videreføres med tekniske tilpasninger som en samlet ordning for de kommunalt og regionalt ansatte og udmøntes procentuelt.

SHK:

- 1.3.3. Regulering af medlemmernes løn i aftaleperioden.

AC:

- 1.3.4. Reguleringsordningen videreføres og forbedres
- a. Frynsegoder indregnes
 - b. Udmøntningsprocenten videreføres på mindst samme niveau som hidtil
 - c. Udmøntningen sker procentuelt

FOA:

- 1.3.5. Reguleringsordningen videreføres med tekniske tilpasninger som en samlet ordning for de kommunalt og regionalt ansatte og udmøntes procentuelt.

1.4. Lønstatistik

KTO:

- 1.4.1. Aftale om lønstatistik forbedres ved:
- a. Nedsættelse af grænserne for, hvornår der kan udarbejdes lønstatistik.
 - b. Statistikkens indhold udvides.

- c. Fristen for udlevering af lønstatistik strammes op.
- d. Der sikres parallelitet mellem den landsdækkende statistik og den lokale lønstatistik.
- e. Det sikres, at alle elementer i lønstatistikken opdeles på køn.

SHK:

- 1.4.2. Forbedring af Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger.

AC:

- 1.4.3. Øget adgang til lønstatistik centralt og decentralt
- a. Øget adgang til lønstatistik forud for forhandling, f.eks. via en frist for udlevering af materiale forud for forhandlingerne
 - b. Der udarbejdes årlige åbne lønstatistikker, der indeholder informationer om: trin, stillingskoder (f.eks. special- og chefkonsulenter), tillæg, anciennitet og køn. Materialet, der skal udleveres på forhandlingsniveau, skal foreligge i elektronisk form, der kan viderebearbejdes (f.eks. i excel)
 - c. Flere lønoplysninger. Der skal på begæring udleveres de ønskede lønoplysninger. Det statistiske materiale udleveres på forhandlingsniveau. Diskretionsgrænsen for udlevering ændres, således det omfatter oplysninger på forhandlingsniveau for individer
 - d. Overenskomsternes bestemmelser om processen i forbindelse med anvendelse af lønstatistik skærpes
 - e. Der sikres parallelitet mellem den landsdækkende statistik og den lokale lønstatistik
 - f. Det sikres, at alle elementer i lønstatistikken opdeles på køn

FOA:

- 1.4.4. Aftale om lønstatistik forbedres ved:
- a. Nedsættelse af grænserne for, hvornår der kan udarbejdes lønstatistik.
 - b. Statistikens indhold udvides.
 - c. Fristen for udlevering af lønstatistik strammes op.
 - d. Der sikres parallelitet mellem den landsdækkende statistik og den lokale lønstatistik.
 - e. Det sikres, at alle elementer i lønstatistikken opdeles på køn.

2. Tryghed

KTO:

Der aftales en tryghedspakke indeholdende bestemmelser om:

- 2.1.1. Forbedrede vilkår i forbindelse med afsked
 - a. Forlængede opsigelsesvarsler.
 - b. Forbedring af godtgørelse og mulighed herfor efter FUL § 2a.
 - c. Bedre muligheder for fritstilling.
- 2.1.2. Længere opsigelsesvarsel i forbindelse med afsked på grund af sygdom.
- 2.1.3. Andre initiativer til fastholdelse ved afskedigelse og omstruktureringer mv.
 - a. Ret til omplacering indenfor ansættelsesområdet.
 - b. Kompetenceudvikling, efteruddannelse, omskoling og jobsøgningsbistand.
- 2.1.4. Forbedrede procedureregler ved afskedigelse, herunder
 - a. Fastsættelse af høringsfrist
 - b. Udarbejdelse af vejledning om etiske retningslinjer i afskedigelsessager.
 - c. Orientering til organisationerne om opsigelse af elever på erhvervsuddannelserne.

SHK:

- 2.1.5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelser, herunder bl.a.:
 - a. Outplacementaftaler
 - b. Ret til fratrædelsesgodtgørelse (FUL § 2a) uanset alder ved fratræden

AC:

- 2.1.6. Forlængede opsigelsesvarsler
 - a. hurtigere optjening af øget opsigelsesvarsel
 - b. forlængede opsigelsesvarsler for chefer
 - c. forlængelse af arbejdsgivers opsigelsesvarsel af tjenestemænd til 6 måneder
 - d. reduktion af prøvetiden for tjenestemænd til 6 måneder
- 2.1.7. Forbedret adgang til (forhøjet) godtgørelse efter Funktionærlovens § 2a
 - a. det præciseres, at § 2a godtgørelsen udbetales også selv om den ansatte har opnået folkepensionsalderen eller har adgang til alderspension
 - b. nedsættelse af anciennitetsbetingelserne for ydelse af § 2a godtgørelse
 - c. forhøjelse af § 2a godtgørelsen

- 2.1.8. Forbedrede vilkår i forbindelse med afsked begrundet i sygdom samt økonomi
- a. afsked kan kun finde sted efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation, når afsked er begrundet i sygdom som skyldes arbejdsbetinget stress
 - b. forbedrede vilkår i forbindelse med afsked på grund af sygdom som følge af arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse
 - c. forbedrede vilkår ved afsked på grund af længerevarende sygdom
 - d. forbedrede vilkår i forbindelse med afsked begrundet økonomi/nedskæringer
- 2.1.9. Ret til fritstilling
- a. ret til fritstilling uden modregning senest 1 måned efter opsigelse
 - b. evt. konvertering af opsigelsesvarsel til en godtgørelse under fritstilling
- 2.1.10. Fastsættelse af etiske retningslinjer i afskedigelsessager, herunder forbedringer af afskedigelsesprocedurer
- a. fastsættelse af etiske retningslinjer i afskedigelsessager
 - b. ret til omplacering inden for ansættelsesområdet ved afskedigelser begrundet i økonomi, besparelser og rationaliseringer
 - c. regler om fratrædelsesvilkår (løn og pension) ved personalereduktioner og nedlæggelser af arbejdspladser
 - d. organisationer skal kunne kræve forhandling om afskedigelsen rimelighed, når den vedrører et medlem med 3 måneders ansættelse

FOA:

Der aftales en tryghedspakke indeholdende bestemmelser om:

- 2.1.11. Forbedrede vilkår i forbindelse med afsked
- a. Forlængede opsigelsesvarsler.
 - b. Forbedring af godtgørelse og mulighed herfor efter FUL § 2a.
 - c. Bedre muligheder for fritstilling.
- 2.1.12. Længere opsigelsesvarsel i forbindelse med afsked på grund af sygdom.
- 2.1.13. Andre initiativer til fastholdelse ved afskedigelse og omstruktureringer mv.
- a. Ret til omplacering indenfor ansættelsesområdet.
 - b. Kompetenceudvikling, efteruddannelse, omskoling og jobsøgningsbistand.
- 2.1.14. Forbedrede procedureregler ved afskedigelse, herunder
- a. Fastsættelse af høringsfrist
 - b. Udarbejdelse af vejledning om etiske retningslinjer i afskedigelsessager.
 - c. Orientering til organisationerne om opsigelse af elever på erhvervsuddannelserne.

3. Seniorordninger

RLTN:

- 3.1.1. De af rammen i 2008 afsatte midler til seniorbonus anvendes til andre formål.

KTO:

- 3.1.2. Seniorbonus videreføres.
- 3.1.3. Rammeaftalen om seniorpolitik forbedres med egentlige rettigheder for seniorer ved:
- a. Ret til nedsat arbejdstid svarende til grænsen ved fleksibel efterløn
 - b. Eksisterende aldersgrænser nedsættes.
 - c. Bedre muligheder for at oprette seniorstillinger til chefer og ledere.

SHK:

- 3.1.4. Videreførelse af Rammeaftale om seniorpolitik, herunder bl.a.:
- a. Ret til seniordage

AC:

- 3.1.5. Forbedrede senior- og fratrædelsesordninger
- a. Seniorer skal have ret til fleksibel arbejdstid (nedgang i tid, ekstra fridage mv.) uden løn- og pensionskompensation
 - b. Chefer, der har fungeret som chef i 15 år eller mere, omfattes af senioraftalernes muligheder
 - c. Chefer, der er 60 år og derover og som har fungeret som offentlig chef i 15 år eller mere, får ret til at overgå til en stilling uden ledelsesansvar, således at pensionering fra chefstillingen ikke fremstår som den eneste mulighed

FOA:

- 3.1.6. Seniorbonus videreføres.
- 3.1.7. Rammeaftalen om seniorpolitik forbedres med egentlige rettigheder for seniorer ved:
- a. Ret til nedsat arbejdstid svarende til grænsen ved fleksibel efterløn
 - b. Eksisterende aldersgrænser nedsættes.
 - c. Bedre muligheder for at oprette seniorstillinger til chefer og ledere.

4. Arbejdstid ²

RLTN:

- 4.1.1. Ændring af arbejdstidsregler med henblik på forenkling, harmonisering og effektivisering, herunder øget arbejdstid.

5. Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv.

KTO:

- 5.1.1. Barselsorlov til faderen udvides.
- 5.1.2. Der foretages følgende justeringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:
- Sikring af fuld løn i opsigelsesperiode, når opsigelse afgives efter 8. uge efter fødslen.
 - Forbedrede pensionsvilkår for ansatte, der har orlov i henhold til § 36 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

SHK:

- 5.1.3. Modernisering af Aftale om fravær af familiemæssige årsager, herunder bl.a.:
- Ret til frihed med løn i forbindelse med børns ambulante behandling
- 5.1.4. Udvidelse af fars øremærkede ret til orlov i forbindelse med barns fødsel.

AC:

- 5.1.5. Forbedrede vilkår i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage
- Udvidelse af lønperioden under barselsorlov, herunder udvidelse af øremærket barselsorlov til far
 - Også udvidelse af barselsperiode ved flerbarnsfødsel
 - 12 ugers forældreorlov med løn til begge forældre uanset ansættelsesområde
 - Ret til overførsel af graviditetsorlov til barselsorlov/omsorgsdage (ud over 4 uger) (fleksibel tilrettelæggelse af graviditetsorlov)
 - Pension under hele barselsorloven (hele forældreorlovsperioden)
 - Barselloven giver mulighed for at begge forældre holder 32 ugers forældreorlov efter barnets uge 14. Ved OK08 blev der aftalt pensionsindbetaling i dagpengeperioden, som dog kun udgør 32 uger i alt til forældreparret
 - Ret til medarbejderudviklingssamtale efter afsluttet barselsorlov
 - Udbygning af omsorgsdagene

² Gælder eksisterende generelle aftaler.

- Ordningen foreslås udbygget med 2 dage og ændres, så den omfatter børn til og med 12 år
- Omsorgsdage til pasning af ældre
- g. Forbedrede rettigheder for adoptanter
 - Udvidelse af ret til orlov med løn forud for modtagelsen af barnet i Danmark eller udlandet
- h. Forbedrede rettigheder til registrerede partnere
 - Registrerede partnere skal ret til en samlet barselsorlov med løn svarende til perioden med løn til forældre/mor/far

5.1.6. Udvidet adgang til pasning af syge pårørende

5.1.7. Ret til orlov

- a. Retten ønskes udvidet til også at gælde i andre end de pt. gældende situationer, hvor den ansatte ønsker tjenestefrihed uden løn i en nærmere defineret periode
- b. Fridage med løn til nyuddannede og nyansatte i det første ansættelsesår
- c. Ret til betalt orlov efter optjeningsperiode
 - Efter en vis optjeningsperiode skal den ansatte have ret til orlov med løn (sabbatical leave). Ordningen kendes bl.a. hos DR, hvor akademiske programmedarbejdere optjener ret til 8 ugers tjenestefrihed med løn (sabbat) for hvert 6. ansættelsesår

5.1.8. Fleksibel tilrettelæggelse af fravær under barns sygdom.

FOA:

5.1.9. Barselsorlov til faderen udvides.

5.1.10. Der foretages følgende justeringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

- a. Sikring af fuld løn i opsigelsesperiode, når opsigelse afgives efter 8. uge efter fødslen.
- b. Forbedrede pensionsvilkår for ansatte, der har orlov i henhold til § 36 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

6. MED-aftalen

RLTN:

- 6.1.1. Færre centralt aftalte forpligtelser for MED-udvalgene.

KTO:

- 6.1.2. Vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde forbedres på en række områder:
- a. Forbedret tvistløsningssystem herunder, at
 - Den enkelte organisation sikres mulighed for at rejse sager vedrørende brud på MED/SU-aftalen.
 - De centrale parter sikrer, at der sker erfaringsopsamling efter behandling af sager vedrørende brud på MED/ SU-aftalen.
 - b. Forbedret uddannelsesindsats af MED/SU-repræsentanter.
 - c. Forbedring af bestemmelsen vedrørende ledelsens pligt til at redegøre for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsopgaver, herunder, at den enkelte arbejdsgiver er forpligtet til at dokumentere, hvorledes de fornødne økonomiske ressourcer til de aftalte overenskomstsmæssige forbedringer afsættes til de enkelte institutioner, arbejdspladser mv.
 - d. Forbedrede vilkår i forbindelse med information og drøftelse, herunder indførelse af en bestemmelse om, at manglende inddragelse af medarbejderne vedrørende information og drøftelse har opsættende virkning.
 - e. I MED/SU aftales retningslinjer, der sikrer, at alle niveauer i MED-systemet i højere grad inddrages i hovedMED's arbejde, blandt andet ved fokus på kommunikation, udarbejdelse af retningslinjer og udfyldning af generelle rammeaftaler.
 - f. Der aftales initiativer/aktiviteter med henblik på opfølgning og konsolidering af implementering af det ved OK-08 aftalte i relation til MED-systemet, idet evt. finansiering heraf aftales i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

AC:

- 6.1.3. Forbedret medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde.

FOA:

- 6.1.4. Vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde forbedres på en række områder:
- a. Forbedret tvistløsningssystem herunder, at

- Den enkelte organisation sikres mulighed for at rejse sager vedrørende brud på MED/SU-aftalen.
 - De centrale parter sikrer, at der sker erfaringsopsamling efter behandling af sager vedrørende brud på MED/ SU-aftalen.
- b. Forbedret uddannelsesindsats af MED/SU-repræsentanter.
 - c. Forbedring af bestemmelsen vedrørende ledelsens pligt til at redegøre for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsopgaver, herunder, at den enkelte arbejdsgiver er forpligtet til at dokumentere, hvorledes de fornødne økonomiske ressourcer til de aftalte overenskomstsmæssige forbedringer afsættes til de enkelte institutioner, arbejdspladser mv.
 - d. Forbedrede vilkår i forbindelse med information og drøftelse, herunder indførelse af en bestemmelse om, at manglende inddragelse af medarbejderne vedrørende information og drøftelse har opsættende virkning.
 - e. I MED/SU aftales retningslinjer, der sikrer, at alle niveauer i MED-systemet i højere grad inddrages i hovedMED's arbejde, blandt andet ved fokus på kommunikation, udarbejdelse af retningslinjer og udfyldning af generelle rammeaftaler.
 - f. Der aftales initiativer/aktiviteter med henblik på opfølgning og konsolidering af implementering af det ved OK-08 aftalte i relation til MED-systemet, idet evt. finansiering heraf aftales i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

7. TR, AMR og AKUT

7.1. TR og AMR

KTO:

- 7.1.1. Vilkår for TR og AMR forbedres ved:
 - a. AMR skal aflønnes for funktionen.
 - b. TR-opsigelsesvarsel anvendes også ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.
 - c. Bevarelse af TR-beskyttelse 1 år efter hvervets ophør.
 - d. Ret til at TR og suppleant kan dele TR-opgaver.
 - e. Ret til særlig efteruddannelse for TR.

SHK:

- 7.1.2. Forbedring af Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder bl.a.:
 - a. Skærpet forpligtelse i forbindelse med sindetskrivelse for TR
 - b. Implementering af bestemmelser, rettigheder, krav og forpligtigelser i relation til den nye arbejdsmiljølov

- c. AMiR omfattes af protokollatet om aflønning af TR samt vilkårsprotokollat for TR

AC:

7.1.3. Forbedrede TR-vilkår

- a. Indførelse af opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter på 9 måneder uanset anciennitet og uanset opsigelsesgrund
- b. Funktionstillæg for varetagelse af tillidsrepræsentanthvervet bevares som en personlig ordning, hvis funktionen har været varetaget i minimum 4 år
- c. Ret til valg af flere tillidsrepræsentanter (alternativt ret til valg af flere tillidsrepræsentanter i tilfælde, hvor tillidsrepræsentanter repræsenterer mere end et bestemt antal medarbejdere)
- d. Tillidsrepræsentanten og tillidsrepræsentantsuppleanten skal efter aftale kunne dele tillidsrepræsentantopgaverne, herunder skal suppleanten kunne deltage i de årlige lønforhandlinger sammen med tillidsrepræsentanten
- e. Der skal ske bedre involvering af tillidsrepræsentanten i budgetprocessen
- f. Ret til særlig efteruddannelse/faglig opdatering for tillidsrepræsentanter
- g. Det forlængede opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter bevares i et år efter hvervets ophør (som i staten)
- h. Præcisering af, at der er ret for medarbejderne til deltagelse i klubmøder i arbejdstiden

FOA:

7.1.4. Vilkår for TR og AMR forbedres ved:

- a. AMR skal aflønnes for funktionen.
- b. TR-opsigelsesvarsel anvendes også ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.
- c. Bevarelse af TR-beskyttelse 1 år efter hvervets ophør.
- d. Ret til at TR og suppleant kan dele TR-opgaver.
- e. Ret til særlig efteruddannelse for TR.
- f. AMR omfattes af TR-vilkårsprotokollatet

7.2. AKUT

RLTN:

7.2.1. Forenkling af betalingsstrømme i AKUT-fonden.

KTO:

7.2.2. Vilkår for TR og AMR forbedres ved:

- a. AKUT-bidraget forhøjes.
- b. Opstramning i reglerne om regionernes udarbejdelse af refusionsopgørelse til organisationerne.

SHK:

7.2.3. Serviceeftersyn af administrationen af AKUT-fonden.

FOA:

7.2.4. Vilkår for TR og AMR forbedres ved:

- a. AKUT-bidraget forhøjes.
- b. Opstramning i reglerne om regionernes udarbejdelse af refusionsopgørelse til organisationerne.

8. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

RLTN:

8.1.1. Revision af Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

SHK:

8.1.2. Revision af Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

- a. Der afsættes ikke nye midler til finansiering af AUA aktiviteter i OK 11-perioden
- b. Restmidlerne fra OK 05 og OK 08 finansierer udgifter til deltagelse AUA aktiviteterne i OK 11-perioden

9. Trivsel, sundhed og arbejdsmiljø

KTO:

9.1.1. Aftale om trivsel og sundhed gøres mere forpligtende for arbejdsgiverne. Pligt til udarbejdelse af handlingsplan som opfølgning på trivselsmålingen.

SHK:

9.1.2. Styrket fokus på det gode arbejdsmiljø i den offentlige sektor, herunder bl.a.:

- a. Bedre sammenhæng mellem normering og opgaver

- b. Fokus på sammenhæng mellem trivsel, sundhed og kvalitet i arbejdet
- c. Ledelsesmæssig forpligtelse til at sætte fokus på arbejdsmiljøet

9.1.3. Særligt fokus på de studerende, herunder bl.a.:

- a. Studerende omfattes af de personalemæssige vilkår på arbejdspladsen under praktikforløb.

AC:

9.1.4. Forpligtende initiativer, der skal sikre bedre trivsel på arbejdspladsen. Kravet omfatter følgende tre delelementer:

- a. Pligt til offentliggørelse af arbejdspladsens trivselsmåling
- b. Pligt til udarbejdelse af handlingsplan for såvel medarbejder som arbejdspladsen/teamet, når en medarbejder sygemeldes på grund af stress
- c. Udarbejdelse af kodeks mhp. sikring af balance mellem privat- og arbejdsliv. Udarbejdes eksempelvis af særligt nedsat tværoffentligt udvalg, der inddrager vilkår for udøvelse af ledelse i den offentlige sektor, og hvis arbejde munder ud i en kodeks

FOA:

9.1.5. Aftale om trivsel og sundhed gøres mere forpligtende for arbejdsgiverne. Pligt til udarbejdelse af handlingsplan som opfølgning på trivselsmålingen.

10. Ferie

KTO:

10.1.1. Ferieaftalen forbedres ved:

- a. Ret til udstedelse af feriekort ved tvungen ændret beskæftigelsesgrad.
- b. Begrænsning af arbejdsgiverens mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

AC:

10.1.2. Forbedrede ferieregler m.v.

- a. Løn under ferie ændres, så den svarer til beskæftigelsesgraden i optjenings-året
- b. Ved fratreden efter barsel afregnes feriegodtgørelse, som hvis den ansatte havde fuld løn i hele optjeningsåret, herunder at ansatte, der har ret til ferie med feriegodtgørelse, tilsvarende efter barsel får afregnet feriegodtgørelse, som hvis den ansatte havde fuld tid i hele perioden (ligestillingskrav)

- c. Selvbestemmelse i forhold til planlægning af dele af ferien (rettighed). I dag kan arbejdsgiver fastsætte efter forhandling/drøftelse med den enkelte
- d. Indførelse af samme kompensation for omlægning af ferie, som gælder i staten (i staten får man 1,8 time i kompensation pr. omlagt feriedag. Dog betingelse for omlægning, at der er helt særlige omstændigheder)
- e. Arbejdsgiver må ikke i opsigelsesperioden varsle ferie til afholdelse

FOA:

- 10.1.3. Ferieaftalen forbedres ved:
- a. Ret til udstedelse af feriekort ved tvungen ændret beskæftigelsesgrad.
 - b. Begrænsning af arbejdsgiverens mulighed for at kræve ferie afholdt i opsigelsesperioden.

11. Socialt kapitel

KTO:

- 11.1.1. Rameaftale om socialt kapitel forbedres ved, at
- a. Ansatte i fleksjob omfattes af overenskomstens lønbestemmelser samt af lokalt aftalte forhåndsftaler.
 - b. Der sikres en øvre grænse for andelen af ekstraordinært ansatte i forhold til ordinært ansatte samt sanktionsmuligheder som kan sikre en balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte for at undgå fortrængning af ordinært ansatte.

FOA:

- 11.1.2. Rameaftale om socialt kapitel forbedres ved, at
- a. Ansatte i fleksjob omfattes af overenskomstens lønbestemmelser samt af lokalt aftalte forhåndsftaler.
 - b. Der sikres en øvre grænse for andelen af ekstraordinært ansatte i forhold til ordinært ansatte samt sanktionsmuligheder som kan sikre en balance mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte for at undgå fortrængning af ordinært ansatte.

12. Øvrige forhold

12.1. Tjenestemandspension

RLTN:

- 12.1.1. Aftale af 23. maj 1995 om fradrag i egenpension i medfør af pensionsregulativets § 6, stk. 4 og 5 ophæves.

KTO:

- 12.1.2. a. Tjenestemandspensionisternes reguleringsordningsprocent forhøjes ud over forhøjelse af reguleringsprocenten fra generelle lønstigninger og fra reguleringsordningen.
- b. Der tages forbehold for krav om tjenestemandspensionsvilkår som følge af forbedringer fra det statslige forhandlingsområde.

AC:

- 12.1.3. Forbedringer i tjenestemandspensionen
- a. Fortsat regulering af tjenestemandspensionen ud over den generelle procentregulering
 - b. Pensionsret til tjenestemænd, som afskediges inden 3 års tjeneste
 - c. Mulighed for optjening af mere end 37 års pensionsalder
 - d. Lokalt aftalte tillæg indregnes i tjenestemandspensionen på pensioneringstidspunktet
 - e. Løntrinsskalaen tilføres mellemliggende trin, således at tjenestemandspensionen bringes i overensstemmelse med den faktisk udbetalte tjenestemandsløn
- 12.1.4. Forbedringer i tjenestemandspension ved tilskadekomst/dødsfald i tjenesten
- a. Tjenestemandspensionsregulativets § 8 ændres, således at pension ved tilskadekomst/dødsfald i tjenesten ydes efter sluskskalatrin for den pågældende ansættelse
 - b. Tilsvarende ydes efter sluskskalatrin for midlertidig tjeneste i højere stilling/midlertidig tillagt grad

12.2. Konfliktmægling

AC:

- 12.2.1. Konfliktmægling samt revision af overenskomsternes voldgiftsbestemmelser
- a. Adgang til konfliktmægling i sager om personrelaterede tvister
 - b. Revision af overenskomsternes voldgiftsbestemmelser

12.3. Ansættelsesbreve

KTO:

12.3.1. Aftalen om ansættelsesbreve forbedres. Det omfatter:

- a. Påkravsreglen i aftale om ansættelsesbreve ophæves (reglen om, at den ansatte ved manglende rettidigt ansættelsesbrev skal fremsætte skriftligt ønske om et ansættelsesbrev, samt arbejdsgiverens 15-dages frist til at imødekomme ønsket).

FOA:

12.3.2. Aftalen om ansættelsesbreve forbedres. Det omfatter:

- a. Påkravsreglen i aftale om ansættelsesbreve ophæves (reglen om, at den ansatte ved manglende rettidigt ansættelsesbrev skal fremsætte skriftligt ønske om et ansættelsesbrev, samt arbejdsgiverens 15-dages frist til at imødekomme ønsket).

12.4. Tidsbegrænset ansættelse

KTO:

12.4.1. Vilkår i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse forbedres ved:

- a. Ret til opsigelsesvarsel ved tidsbegrænset ansættelse defineret ud fra indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

FOA:

12.4.2. Vilkår i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse forbedres ved:

- a. Ret til opsigelsesvarsel ved tidsbegrænset ansættelse defineret ud fra indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

12.5. Åremålsansættelse

KTO:

12.5.1. Rammeaftalen om åremålsansættelse forbedres ved, at

- a. Den åremålsansatte sikres bedre vilkår ved afskedigelse efter 1 års ansættelse.
- b. Der aftales hjemmel til udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse ved fastansættelse efter åremålets udløb.

12.6. Forsikringsdækning ved tjenesterejser

KTO:

- 12.6.1. Det sikres, at regionalt ansatte omfattes af forsikringsordninger i tilfælde af død eller tilskadekomst i tjenesten, herunder på tjenesterejser (udenfor aftaleområdet).

AC:

- 12.6.2. Etablering og/eller forbedring af forsikringsordningerne i tilfælde af død eller tilskadekomst i tjenesten, herunder på tjenesterejser (uden for aftaleområdet)

FOA:

- 12.6.3. Det sikres, at regionalt ansatte omfattes af forsikringsordninger i tilfælde af død eller tilskadekomst i tjenesten, herunder på tjenesterejser (udenfor aftaleområdet).

12.7. Udlicitering og selskabsdannelse

KTO:

- 12.7.1. Der aftales forbedrede vilkår i forbindelse med udlicitering og selskabsdannelse:
- a. Udliciterede medarbejdere samt nyansatte sikres i hele kontraktperioden løn- og ansættelsesvilkår efter de til enhver tid gældende regionale overenskomster.
 - b. Øget indflydelse på udbudsmateriale og beslutningsproces.
 - c. Pligt for arbejdsgiver til at have sociale klausuler med som krav ved udbud.
 - d. Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter i offentligt ejede selskaber, selv-ejede institutioner med driftsoverenskomst mv. indenfor dækningsområdet for RLTN's overenskomster omfattes af TR-beskyttelsen.

FOA:

- 12.7.2. Der aftales forbedrede vilkår i forbindelse med udlicitering og selskabsdannelse:
- a. Udliciterede medarbejdere samt nyansatte sikres i hele kontraktperioden løn- og ansættelsesvilkår efter de til enhver tid gældende regionale overenskomster.
 - b. Øget indflydelse på udbudsmateriale og beslutningsproces.
 - c. Pligt for arbejdsgiver til at have sociale klausuler med som krav ved udbud.
 - d. Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter i offentligt ejede selskaber, selv-ejede institutioner med driftsoverenskomst mv. indenfor dækningsområdet for RLTN's overenskomster omfattes af TR-beskyttelsen.

13. Øvrige opgaver i forbindelse med overenskomstforhandlingerne

13.1. Revision af aftaler som følge af ændret lovgivning

RLTN:

- 13.1.1. Revision af Aftale om fravær af familiemæssige årsager som følge af ændringer i barselloven og adoptionsloven vedr. en lesbisk kvindes adgang til at adoptere sin registrerede partners barn allerede fra fødslen.
- 13.1.2. Revision af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse som følge af ændringer i arbejdsmiljølovgivningen.

13.2. Implementering af EU-direktiver og europæiske aftaler

RLTN:

- 13.2.1. Implementering af forældreorlovsdirektivet, direktivet om stikskader og aftalen om ”inclusive labour market”.

13.3. Redaktionelle ændringer

RLTN:

- 13.3.1. Redaktionelle ændringer af aftale om kompetenceudvikling og rammeaftale om seniorpolitik som følge af bortfald af trepartsmidler.

14. Forbeholdskrav

RLTN:

- 14.1.1. Der tages forbehold for, at der ud over 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 og lovgivning.

- 14.1.2. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af forhandlingstemaer på det statslige, kommunale og private område, som det vil være af væsentlig betydning for arbejdsgiversiden også at gennemføre for regionerne.
- 14.1.3. I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.
- 14.1.4. I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensions-regulativ, -vedtægter og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.
- 14.1.5. 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. ”Aftale om lønninger for ansatte i regionerne”.
- 14.1.6. Der tages forbehold for ændringer i gruppelivsaftalen som følge af parternes eventuelle aftale om anvendelse af bonusmidler.
- 14.1.7. Der tages forbehold for fremsættelse af forslag inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af KTO/Sundhedskartellet/AC/FOA.

KTO:

- 14.1.8. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen.
- 14.1.9. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager på det regionale og/eller det kommunale område.
- 14.1.10. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed).

SHK:

- 14.1.11. Der tages forbehold for fremsættelse af krav fremsat af arbejdsgiverne
- 14.1.12. Der tages forbehold for fremsættelse af krav som følge af krav, resultater og ændringer på det øvrige arbejdsmarked samt som følge af retsafgørelser, voldgiftssager/-afgørelser, ændringer i lovgivning og uddannelsesstrukturer mv.

AC:

- 14.1.13. Forbehold for adgang til at forhandle konsekvenserne af evt. bortfald af rammeaftaler
- 14.1.14. Forbehold for fremsættelse af krav på områder, hvor modparten fremsætter krav, herunder på tjenestemandspensionsområdet
- 14.1.15. Forbedringer opnået på overenskomstområdet overføres til tjenstemandsområdet
- 14.1.16. Forbedringer opnået på tjenestemandsområdet overføres til overenskomstområdet
- 14.1.17. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af udfaldet af verserende voldgiftssager og/eller ændringer i lovgivningen i forhandlingsperioden, herunder ved evt. ændringer i lovgivningen vedrørende pensionsfradrag

FOA:

- 14.1.18. Forbehold for at rejse modkrav i forhold til krav fra arbejdsgiverside.
- 14.1.19. Forbehold for at rejse krav som konsekvens af ændring af relevant lovgivning.
- 14.1.20. Forbehold for at rejse krav som konsekvens af de generelle forhandlinger mellem andre organisationer og RLTN.
- 14.1.21. Forbehold for at rejse krav som konsekvens af indgåelse af aftaler i øvrigt på det offentlige arbejdsmarked.
- 14.1.22. Forbehold for at rejse krav ved FOAs tværgående forhandlinger, rejst ved FOAs specielle forhandlinger.