

**KTO's generelle  
overenskomstkraft  
pr. 1. april 2008 med bemærkninger  
til Kommunernes Landsforening (KL)**

*Idet KTO's formål for forhandlingerne ved OK-08 er at skabe de bedste muligheder for*

- *at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler de forskellige personalegruppers forskellige vilkår og ønsker, og*
- *at sikre en generel forbedring af de kommunalt ansattes vilkår, herunder en sikring af reallønnen,*

*stiller KTO følgende krav:*

## **1. Lønforbedringer til alle ansatte**

*Generelle lønforbedringer til alle ansatte*

De generelle lønstigninger, incl. udmøntningen fra reguleringsordningen, skal sikre reallønnen i aftaleperioden. Procentuelle forbedringer af alle lønde.

Indførelse af løntrin 56.

Det statistiske konstaterede lønefterslæb, dvs. 1 – 2 %, udmøntes som generel regulering uden for aftaleresultatet.

Fastfrysning af reguleringen af områdetillægget ophæves, når områdetillægget er fuldt pensionsgivende.

*Reguleringsordningen videreføres og forbedres*

Reguleringsordningens udmøntningsprocent forhøjes.

Der tages højde for personalegoder på det private arbejdsmarked, der ikke indgår i reguleringsgrundlaget.

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

### *Lønstatistik*

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. Bedre vilkår for forældre ved barsel og børns sygdom**

Vilkår i forbindelse med fravær af familiemæssige årsager forbedres, herunder ved

- en særlig øremærkning af barselsorlov til mænd,
- forlænget orlov med løn ved flerbørnsfødsler,
- ret til fravær med fuld løn ved børns sygdom i 2 dage.

## **3. Bedre vilkår og større jobsikkerhed for tillidsrepræsentanter**

Vilkår for tillidsrepræsentanter skal forbedres på en række områder. Det indebærer,

- indførelse af obligatorisk tillæg til tillidsrepræsentanter,
- en obligatorisk forpligtelse til at indgå aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om tid til rådighed for TR,
- TR-beskyttelse i 1 år efter ophør af tillidshvervet samt udvidelse af opsigelsesvarsel,
- indførelse af ret til møder med medlemmerne i arbejdstiden,
- AKUT-bidraget forhøjes, og der aftales midler til sikkerhedsrepræsentanter,
- ret til valg af fællestillidsrepræsentant,
- ret til efteruddannelse efter ophør af hverv som TR- eller MED-repræsentant,
- den nuværende definition af institutionsbegrebet ændres, så der bliver adgang til at vælge TR for dele af en institution,
- 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.

## **4. Seniorrettigheder til de ansatte**

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 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.

Desuden aftales at ansatte over 60 år i forbindelse med afskedigelse har ret til funktionærlovens § 2a godtgørelse (dvs. § 2a, stk. 3 ikke finder anvendelse).

Forbedringer fra 3-partsaftalen implementeres i senioraftalen, jf. i øvrigt forbeholdskrav (punkt 8).

## 5. Bedre trivsel på arbejdspladsen

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

- 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.
- Forpligtelse for arbejdsgiver til at fastholde syge medarbejdere ved
  - øget beskyttelse mod afskedigelse som følge af arbejdsbetinget sygdom og tilskadekomst i tjenesten,
  - pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde den ansatte en sygefraværssamtale,
  - arbejdsgiver skal dokumentere fastholdelsesindsats forinden evt. afskedigelse på grund af sygefravær,
  - arbejdsgiver pålægges en forhøjet godtgørelse ved afsked, hvis fastholdelsesindsatsen ikke er forsøgt.
- Øget forpligtelse for arbejdsgiver til at sikre et bedre arbejdsmiljø ved
  - indførelse af bod ved voldgift for manglende opfyldelse af drøftelser i MED/SU af stressretningslinjer, trivselsmålinger, handlingsplaner mv.,
  - en ret og pligt for ledere og sikkerhedsrepræsentanter til kursusforløb om stress,
  - beredskab lokalt i form af bl.a. gratis psykologhjælp til ansatte, der er uarbejdsdygtige på grund af stress,
  - pligt for arbejdsgiver til årligt i MED/SU at redegøre for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.
- Forbedringer fra 3-partsaftalerne implementeres i MED/SU-aftaler mv., jf. i øvrigt forbeholdskrav (punkt 8).

## 6. Forbedring af pensionsvilkår

### *Tjenestemandspensionsvilkår*

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.

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

### *ATP*

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

## **7. Forbedring af øvrige vilkår**

### *MED*

Oprettelse af kontaktudvalg i alle kommuner.

### *Tryghed*

Der aftales tryghedsbestemmelser, fx løngaranti, i forbindelse med større strukturændringer.

### *Ferie*

Ferieaftalen forbedres ved

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

### *Udllicitering*

Der aftales forbedrede vilkår i forbindelse med omstilling, udbud og udllicitering. Forbedringerne omfatter

- ekstraordinær godtgørelse ved afskedigelse som følge af udllicitering, omstilling og rationalisering,
- sikring af de individuelle rettigheder i hele kontraktperioden.

### *Socialt kapitel*

Ansatte i fleksjob omfattes af centrale og lokale forhåndsaftaler mv. fastsat i overenskomster eller aftalt i kommunen.

### *Øget retssikkerhed*

Der aftales regler om øget retssikkerhed ved

- advokatundersøgelser og lignende,
- arbejdsgivers anvendelse af kontrolforanstaltninger.

## **8. Forbeholdskrav, bl.a. i forhold til implementering af 3-partsaftalerne**

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

Forbehold for krav om præcisering af aftalernes og overenskomsternes dækningsområder

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.

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.

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.

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).