

KTO-forlig / RLTN-området - 2. marts 2008

- 1. april 2008 - 31. marts 2011



Indhold

- Hovedelementer i KTO-forliget
- Økonomisk oversigt
- Generelle lønstigninger
- Seniorinitiativer
- Barsel mv.
- Kompetenceudvikling
- TR-vilkår
- Trivsel og sundhed
- Andre emner

Hovedelementer i KTO-forliget

- De generelle lønstigninger alene sikrer reallønnen
- Hertil skal så lægges de lønstigninger, der forhandles hjem mellem den enkelte organisation og RLTN
- De ansatte kompenseres med ca. 53 mio. kr. i varige lønforbedringer på grund af personalegoder på det private arbejdsmarked
- En forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse med 0,45 %
- Ret til seniordage med sædvanlig løn
- 6 ugers øremærket barselsorlov med sædvanlig løn til mænd
- Frihed med sædvanlig løn til forældre ved barns 2. sygedag
- En styrket kompetenceudvikling
- Funktionsløn til TR
- Øget fokus på de ansattes trivsel og sundhed

Økonomisk oversigt over KTO-forliget - I

Økonomien i KTO-forligets ramme	1. år	2. år	3. år	I alt
Generelle lønstigninger ¹⁾	5,71%	0,73%	0,89%	7,33%
Øvrige forbedringer	0,05%	0,21%	0,03%	0,29%
Personalegoder (kompensation) og særlig feriegodtgørelse ²⁾		0,20%	0,40%	0,60%
I alt	5,76%	1,14%	1,32%	8,22%

Udenfor KTO-forligets ramme ³⁾	1. år	2. år	3. år	I alt
Organisationsforhandlinger - gennemsnitstal ⁴⁾		3,15%	1,43%	4,58%

- 1) Inkl. skønnet udmøntning fra reguleringsordningen (1. år = 1,62%, 2. år = ÷ 0,13%, 3 år = 0,57%, i alt = 2,06%)
- 2) En forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse med 0,45% koster budgetmæssigt 0,40%
- 3) Desuden et engangsbeløb på 258 mio. kr. finansieret via trepartsaftalerne (indgået mellem regeringen, KL, Danske Regioner og hovedorganisationerne i sommeren 2007) til forbedringer vedrørende kompetenceudvikling og seniorinitiativer
- 4) Tallet 4,58 % for organisationernes forhandling, er skønnet. Det varierer typisk +/- 0,5 % for de enkelte organisationer

Økonomisk oversigt over KTO-forliget - II

Hvad gav tidligere overenskomster?

- Samlet aftaleresultat ¹⁾
 - 2-årige overenskomster
 - OK 87 13,89 %
 - OK 89 4,77 %
 - OK 91 5,24 %
 - OK 93 3,60 %
 - OK 95 5,23 %
 - OK 97 6,50 %
 - 3-årige overenskomster
 - OK 99 9,69 %
 - OK 02 10,64 %
 - OK 05 8,82 %
 - OK 08 12,80 % ^{2) og 3)}

¹⁾ Samlet aftaleresultat indeholder samtlige aftalte forbedringer, dvs. generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen, organisationsaftalte lønstigninger, lokal løn samt øvrige generelle forbedringer, fx barsel.

²⁾ Inkl. skønnet lønstigning fra reguleringsordningen (2008-2010) på i alt 2,06% samt i gennemsnit 4,58% i organisationsaftalte lønstigninger.

³⁾ 0,60% holdes udenfor reguleringsordningen.

Generelle lønstigninger

Reallønssikring:

•	Generelle lønstigninger	7,53 %
▪	1. april 2008	4,09 %
▪	1. oktober 2008 ¹⁾	1,62 %
▪	1. april 2009 ²⁾	0,20 %
▪	1. oktober 2009 ¹⁾	0,73 %
▪	1. april 2010	0,32 %
▪	1. oktober 2010 ¹⁾	0,57 %

Hertil kommer forhøjelse af særlig feriegodtgørelse med 0,45 % pr. 1. maj 2010

•	Prisudvikling ifølge DØR 2008-2010	7,3 %
---	------------------------------------	-------

¹⁾ Inkl. skønnet udmøntning fra reguleringsordning

²⁾ Personalegoder på det private arbejdsmarked kompenseres med 0,2 % pr. 1. april 2009

Seniorinitiativer - I

Der indføres centrale seniorrettigheder 2009 - 2011:

- Alle ansatte:

I året efter det kalenderår hvor den ansatte fylder,	har den ansatte ret til en seniorbonus i januar *, beregnet efter sædvanlig årsløn,	som kan veksles til antal seniordage
60	0,8%	2
61	1,2%	3
62 og derover	1,6%	4

- Afvikling:
 - Seniordage afholdes som hele dage. Eller afholdes i timer eller halve dage efter aftale
 - Seniordage tilrettelægges på samme måde som ferie
 - Seniorbonus kan også konverteres til en løbende pensions-indbetaling eller til kombinationer af seniorbonus, seniordage og pensionsindbetaling

* Seniorbonus udbetales første gang januar 2009

Seniorinitiativer - II

- Tidligere indsats for udvalgte udsatte grupper:

I året efter det kalenderår hvor den ansatte fylder,	har den ansatte ret til seniorbonus i januar *, beregnet efter sædvanlig årsløn,	som kan veksles til antal seniordage
58	0,8%	2
59	1,2%	3
60	1,6%	4
61	1,6%	4
62 og derover	1,6%	4

- Grupperne:
 - Husassistenter, pædagogisk pers. ved døgninstitutioner mv., rengøringsassistenter, social- og sundhedspersonale, specialarbejdere mv. og servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse

* Seniorbonus udbetales første gang januar 2009

Seniorinitiativer - III

- Senere indsats for læger:

I året efter det kalenderår hvor den ansatte fylder,	har den ansatte ret til seniorbonus i januar, beregnet efter sædvanlig årsløn,	som kan veksles til antal seniordage
62	0,8%	2
63	1,2%	3
64 og derover	1,6%	4

- Lægegruppen omfatter:

- Overlæger, lægelige chefer, afdelingslæger, reservelæger m.fl.

* Seniorbonus udbetales første gang januar 2009

Seniorinitiativer - IV

Seniorpolitik:

- Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af regionens personalepolitik
- Ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale
- Det afgøres lokalt i MED fra hvilken alder, tilbuddet skal gælde

Barsel mv. - I

Forbedrede barselvilkår og øremærkning af orlov til mænd:

- Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes
- Herudover har de tilsammen ret til 6 ugers fravær med løn
- De nye regler gælder for fødsler efter 31. marts 2008
- Identiske regler er aftalt for adoptanter

Barsel mv. - II

3 eksempler efter barnets 14. uge:

3 eksempler	I dag	OK-08
Eksempel 1: Mor er regionalt ansat Mor tager mest muligt	= 10 uger	= 6 + 6 uger
Eksempel 2: Far er regionalt ansat Far tager mest muligt	= 10 + 2 uger	= 6 + 6 uger
Eksempel 3: Far og mor er regionalt ansat Far og mor tager tilsammen mest muligt	= 10 + 2 uger	= 6 + 6 + 6 uger

Barsel mv. - III

- Der gives frihed med sædvanlig løn til forældre ved barns 2. sygedag

Kompetenceudvikling

- 118 mio. kr. afsat til øget kompetenceudvikling i regionerne
- 3 bestyrelser i regionen for henholdsvis AC-, FTF-K- og LO-området træffer beslutning om anvendelse
- Bestyrelserne består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter mv.
- Alle medarbejdere skal have en årlig MUS

TR-vilkår - I

- Funktionsløn til alle TR:
 - Omfatter alle TR
 - Størrelsen aftales lokalt
 - Omfattet af tvisteløsningssystemet
- Forbedrede opsigelsesvarsler for TR:
 - Den enkelte TR's opsigelsesvarsel tillægges 3 måneder
 - Længste opsigelsesvarsel herefter 9 måneder

TR-vilkår - II

- AKUT-midler:
 - Regulering svarende til samlet aftaleresultat + 1 øre
 - Sikkerhedsrepræsentanter omfattes også af AKUT

Trivsel og sundhed - I

Sundhedsfremme og trivsel:

- MED/SU skal aftale retningslinjer som skal indeholde konkrete initiativer om sundhedsfremme – fx tilbud om fysioterapi og massage
- Trivselsmåling i regionen mindst hvert 3 år

Trivsel og sundhed - II

Sygefravær og fastholdelse:

- Ret til en sygefraværssamtale for ansatte med længerevarende sygefravær
- Formål er at få den sygemeldte hurtigere tilbage og fastholdt i job
- Hvis arbejdet ikke kan genoptages på normale vilkår aftales en handleplan for det fremadrettede forløb
- En institutionsbaseret sygefraværssstatistik fremlægges årligt på arbejdspladsen

Trivsel og sundhed - III

Den europæiske aftale om vold og chikane implementeres:

- MED/SU aftaler retningslinjer for arbejdspladsens indsats mod vold, mobning og chikane
- Gælder også vold mv. fra 3. person, dvs. fra klienter, borgere, patienter og elever
- Indsats i forhold til den forulempende og støtte til den skadelidte

Andre emner - I

Ferie:

- 6. ferieuge – ændret afvikling mv.
 - Såfremt regionen ønsker det, skal den ansatte senest 1/10 give besked om udbetaling
- Mulighed for at vælge feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn
 - Meddeles før optjeningsåret svarende til ferielovens bestemmelser

Andre emner - II

Kontrolforanstaltninger:

- Arbejdsgiver skal senest 6 uger forud for iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger orientere de ansatte
- Kontrolforanstaltninger omfatter fx
 - alkoholtest og urinprøver
 - overvågning af ansatte, hvor overvågning sker via anvendelse af digitale arbejdsredskaber mv.
- Ved tvingende driftsmæssige grunde mv. informeres de ansatte snarest muligt efter iværksættelse

Andre emner - III

Personalepolitisk indsatsområde i OK-perioden:

- Trivsel