

## RLTN

### KTO's generelle overenskomstkraft pr. 1. april 2011 med bemærkninger - RLTN's område

Idet KTO's formål for forhandlingerne ved OK-11 er at skabe de bedste muligheder for

- at alle organisationer opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler de forskellige personalegruppers forskellige vilkår og ønsker,
- forbedring af de regionalt ansattes vilkår, og
- forbedring af rammerne for fortsat udvikling af attraktive regionale arbejdspladser.

stiller KTO følgende krav:

#### 1. Generelle lønforbedringer

Generelle procentvise lønstigninger med mulighed for et lavtlønsprojekt målrettet de nederste løntrin.

##### *Reguleringsordningen*

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

#### 2. Ligeløn/ligestilling

EU-direktivet om ligebehandling implementeres som KTO-aftale.

Barselsorlov til faderen udvides.

Der sikres kønsmainstreaming af såvel den centrale som den lokale løndannelse samt øvrige aftaler, herunder ved at aftale et projekt om kønsmainstreaming af den lokale løndannelse.

For at fremme ligestilling indgås en aftale om opslag af stillinger således, at begge køn har lige adgang til at søge.

### Lønstatistik

Aftale om lønstatistik forbedres ved:

- Nedsættelse af grænserne for, hvornår der kan udarbejdes lønstatistik.
- Statistikens indhold udvides.
- Fristen for udlevering af lønstatistik strammes op.
- Der sikres parallelitet mellem den landsdækkende statistik og den lokale lønstatistik.
- Det sikres, at alle elementer i lønstatistikken opdeles på køn.

### 3. Forbedrede vilkår for TR og AMR

Vilkår for TR og AMR forbedres ved:

- AMR skal aflønnes for funktionen.
- TR-opsigelsesvarsel anvendes også ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel.
- Bevarelse af TR-beskyttelse 1 år efter hvervets ophør.
- Ret til at TR og suppleant kan dele TR-opgaver.
- Ret til særlig efteruddannelse for TR.
- AKUT-bidraget forhøjes.
- Opstramning i reglerne om regionernes udarbejdelse af refusionsopgørelse til organisationerne.

### 4. Bedre vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde

Vilkår for medindflydelse, medbestemmelse og samarbejde forbedres på en række områder:

- 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.
- Forbedret uddannelsesindsats af MED/SU-repræsentanter.
- 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 overenskomstmæssige forbedringer afsættes til de enkelte institutioner, arbejdspladser mv.
- 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.
- 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.
- 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.

## 5. Større tryghed i forbindelse med afskedigelse, omstrukturering mv.

Der aftales en tryghedspakke indeholdende bestemmelser om:

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

## 6. Seniorrettigheder

Seniorbonus videreføres.

Rammeaftalen om seniorpolitik forbedres med egentlige rettigheder for seniorer ved:

- Ret til nedsat arbejdstid svarende til grænsen ved fleksibel efterløn
- Eksisterende aldersgrænser nedsættes.
- Bedre muligheder for at oprette seniorstillinger til chefer og ledere.

## 7. Forbedring af øvrige vilkår

*Justering af aftale om fravær af familiemæssige årsager*

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.

*Ferie*

Ferieaftalen forbedres ved:

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

*Pensionsvilkår generelt*

Ret til frivillig forhøjelse af pensionsbidrag.

#### *Tjenestemandspensionsvilkår*

Tjenestemandspensionisternes reguleringsordningsprocent forhøjes ud over forhøjelse af reguleringsprocenten fra generelle lønstigninger og fra reguleringsordningen.

Der tages forbehold for krav om tjenestemandspensionsvilkår som følge af forbedringer fra det statslige forhandlingsområde.

#### *Aftale om trivsel og sundhed*

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

#### *Udlicitering og selskabsdannelse*

Der aftales forbedrede vilkår i forbindelse med udlicitering og selskabsdannelse:

- Udliciterede medarbejdere samt nyansatte sikres i hele kontraktperioden løn- og ansættelsesvilkår efter de til enhver tid gældende kommunale overenskomster.
- Øget indflydelse på udbudsmateriale og beslutningsproces.
- Pligt for arbejdsgiver til at have sociale klausuler med som krav ved udbud.
- Medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter i offentligt ejede selskaber, selvejende institutioner med driftsoverenskomst mv. indenfor dækningsområdet for RLTN's overenskomster omfattes af TR-beskyttelsen.

#### *Socialt kapitel*

Rammeaftale om socialt kapitel forbedres ved, at

- Ansatte i fleksjob omfattes af overenskomstens lønbestemmelser samt af lokalt aftalte forhåndsaftaler.
- 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.

#### *Ansættelsesbreve*

Aftalen om ansættelsesbreve forbedres. Det omfatter:

- 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).

#### *Tidsbegrænset ansættelse*

Vilkår i forbindelse med tidsbegrænset ansættelse forbedres ved:

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

### *Åremålsansættelse*

Rammeaftalen om åremålsansættelse forbedres ved, at

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

### *Forsikringsdækning ved tjenesterejser*

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

## **8. Forbeholdskrav**

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

Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftsager på det regionale og/eller det kommunale område.

Forbehold for fremsættelse af krav som følge af ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed).