

KTO-forlig / KL-området - 1. 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 KL
- De ansatte kompenseres med ca. 270 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%	0,55%	1,07%	7,33%
Øvrige forbedringer	0,13%	0,22%	0,02%	0,37%
Personalegoder (kompensation) og særlig feriegodtgørelse ²⁾		0,20%	0,40%	0,60%
I alt	5,84%	0,97%	1,49%	8,30%

Udenfor KTO-forligets ramme ³⁾	1. år	2. år	3. år	I alt
Organisationsforhandlinger - gennemsnitstal ⁴⁾		3,25%	1,25%	4,50%

- 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 926 mio. kr. finansieret via trepartsaftalerne (indgået mellem regeringen, KL, Danske Regioner og hovedorganisationerne i sommeren 2007) til forbedringer vedrørende kompetenceudvikling og seniorinitiativer
- 4) Tallet 4,5 % 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 4,50% 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⁾	0,55 %
▪	1. april 2010	0,50 %
▪	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:

- Alle ansatte:

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
60	2
61	3
62 og derover	4

- Afvikling:

- Seniordage kan afholdes enten som hele eller halve dage. Eller afholdes i timer efter aftale
- Seniordage kan konverteres til en årlig bonus eller løbende pensionsindbetaling

Seniorinitiativer - II

- Tidligere indsats for udvalgte udsatte grupper:

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage
58	2
59	3
60	4
61	4
62 og derover	4

- Grupperne:
 - Dagplejere, husassistenter, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, pædagogisk pers. ved dag- og døgninstitutioner mv., pædagogmedhjælpere, rengøringsassistenter mv., social- og sundhedspersonale, specialarbejdere mv.

Seniorinitiativer - III

- Der indføres lokale seniorpuljer i den enkelte kommune
- Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af kommunens personalepolitik
- Ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale

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 kommunalt ansat Mor tager mest muligt	= 10 uger	= 6 + 6 uger
Eksempel 2: Far er kommunalt ansat Far tager mest muligt	= 10 + 2 uger	= 6 + 6 uger
Eksempel 3: Far og mor er kommunalt 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

- 388 mio. kr. afsat til øget kompetenceudvikling i kommunerne
- 3 bestyrelser i kommunen for henholdsvis AC-, FTF-K- og LO-området træffer beslutning om anvendelse
- Bestyrelserne består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter mv.
- Alle medarbejder 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
 - Forsøg med lokal pulje (+ 1 øre)
- Ret til fællestillidsrepræsentanter

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 kommunen 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 kommunen 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

3 personalepolitiske indsatsområder i OK-perioden:

- Trivsel
- Rekruttering
- Medindflydelse på eget arbejde