



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.: 1215.1
JH/jb
Direkte tlf.nr.: 3347 0611
1. februar 2008

Vedr.: 3. politiske forhandling mellem RLTN og KTO - delforlig

Ved den tredje politiske forhandling den 1. februar 2008 mellem forhandlingsdelegationerne på RLTN's område blev indgået et nyt delforlig, men uden seniorpolitiske initiativer.

Delforliget svarer til delforliget fra den 25. januar 2008 på KL's område for så vidt angår kompetenceudvikling og fravær af familiemæssige årsager.

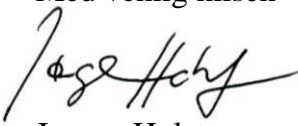
././ I vedlagte materiale er der en nærmere beskrivelse af delforliget:

- En pressemeddelelse hvor KTO's formand kommenterer delforliget.
- En plancheserie der kort beskriver hovedelementerne i delforliget.
- Protokollatteksterne som vedrører kompetenceudvikling og fravær af familiemæssige årsager.

For så vidt angår de seniorpolitiske initiativer kunne der ikke opnås enighed, herunder specifikt om ret til seniordage. På foranledning af RLTN er det besluttet at fortsætte forhandlingerne i næste uge mellem RLTN og KTO om seniorpolitiske initiativer. Emnet er således ikke overgået til organisationsforhandlingerne. Organisationerne vil snarest muligt blive orienteret, når der foreligger en afklaring mellem RLTN og KTO.

Ved næste ordinære politiske forhandling den 8. februar 2008 vil temaet være trivsel og tryghed.

Med venlig hilsen



Jørgen Holst

Tid	Den 1. februar 2008
Sted	Danske Regioner
Emne	Delforlig vedr. kompetenceudvikling samt barsel m.v.
Deltagere	Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem RLTN og KTO om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008, er parterne enige om følgende:

1. Kompetenceudvikling

A) Udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at **vedlagte** bilag "Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling" indsættes som bilag til Aftale om kompetenceudvikling.

Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning, som bl.a. indeholder inspirationsmateriale vedr. etablering af beslutningsfora, styringsmodeller samt eksempler på kompetenceudviklingsaktiviteter inden for de enkelte hovedorganisationsområder.

Medio 2010 evaluerer parterne erfaringerne med den i bilaget beskrevne model for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

B) Ret til medarbejderudviklingssamtale

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 20, FTF pkt. 17) affattes § 5 i Aftale om kompetenceudvikling således:

"§ 5 Medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsmål

Stk. 1

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Stk. 2

Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere

Stk. 3

Alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklingssamtale.

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan f.eks. omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne eller eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

Stk. 4

Det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen, og medarbejderen skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.”

C) Evaluering af medarbejderudviklingssamtaler

Implementering i Aftale om kompetenceudvikling:

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 21, FTF pkt. 17) indføres i Aftale om kompetenceudvikling et nyt § 4, stk. 2:

”Stk. 2.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtalen i regionen.”

Implementering i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 21, FTF pkt. 17) tilføjes i MED-rammeaftalens § 9, stk. 2, ny pkt. 6:

”regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.”

I Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indsættes som nyt stk. 2 i § 15:

”Det øverste medindflydelses- og medbestemmesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.”

De hidtidige stk. 2-6 i § 15 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bliver herefter stk. 3-7.

MED-rammeaftalens bilag 10 samt i TR/SU-aftalens bilag 12 konsekvensrettes i overensstemmelse med ovenstående.

D) Projekter om jobbytte

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte. Ved trepartsaftalerne er der afsat 5 mio. kr. til projekter om jobbytte i den offentlige sektor. Den regionale andel af disse midler forudsættes anvendt til indsatsen. Parterne aftaler nærmere, hvorledes projektaktiviteterne organiseres.

2. Barsel m.v.

Parterne er enige om **vedlagte** protokollat vedrørende barsel.

3. Omkostninger

Dette protokollats omkostninger er opgjort til 12,2 mio. kr.

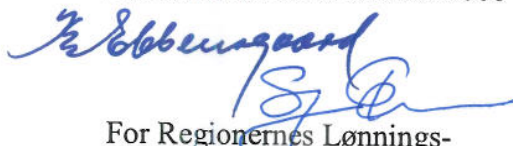
4. Krav, der er forhandlet

Parterne er enige om, at kravene 2.1, 6.1, 6.2.a og 6.2.b hermed er afhandlet.

Parterne er enige om at forhandle kravene 3.1, 3.2, 3.3 og 3.4 færdig i uge 6.

Parterne er endvidere enige om, at krav 6.2.c henstår.

København den 1. februar 2008



For Regionernes Lønnings-
og Takstnævn



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Tid	Den 1. februar 2008
Sted	Danske Regioner
Emne	Delforlig vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling
Deltagere	Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem RLTN og KTO om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008 samt under forbehold for den konkrete udmøntning af trepartsaftalerne, er parterne enige om

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at de regionale arbejdspladsers mulighed for kompetenceudvikling styrkes med protokollatet.

Hensigten med protokollatet er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og er således et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne.

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 17, FTF pkt. 1) er RLTN og KTO enige om følgende:

1.

Dette protokollat omfatter alle ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter *ikke* ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

2.

Der er i trepartsaftalerne afsat midler til øget kompetenceudvikling af de ansatte. De afsatte midler er et engangsbeløb i den kommende overens-

komstperiode, som skal finansiere et supplement til den kompetenceudvikling, som i øvrigt finder sted i regionerne.

De jf. pkt. 5 nedsatte beslutningsfora orienteres regelmæssigt om anvendelsen af trepartsmidlerne, herunder hvilke typer af aktiviteter midlerne er anvendt til, med det formål, at de lokale parter i fællesskab kan konstatere, at de afsatte midler anvendes til formålet.

3.

Der afsættes i alt 118 mio. kr. til formålet, dvs. ca. 32 mio. kr. på AC-området, ca. 42 mio. kr. på LO-området og ca. 44 mio. kr. på FTF-området¹. Midlerne fordeles efter lønsum i hver region og mellem hovedorganisationsområderne. Regionerne har pligt til at afsætte midlerne til formålet i henhold til **vedlagte** bilag. De afsatte midler kan ikke anvendes til andre formål, og uforbrugte midler overføres til næste budgetår.

4.

Udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling sker i den enkelte region gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer, henholdsvis

- LO (Offentligt Ansattes Organisationer)
- AC
- FTF (FTF-K og Sundhedskartellet)

5.

I hver region etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. pkt. 4, et lokalt beslutningsforum/udvalg/bestyrelse. Dette består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til regionen.

Ansøgninger vedrørende midlerne forelægges de lokale beslutningsfora. Beslutninger træffes i enighed således, at medarbejderrepræsentanterne under et optræder som én part og tilsvarende for ledelsesrepræsentanterne.

6.

Der skal desuden i hver region etableres et forum, som består af medlemmer fra de tre fora, jf. pkt. 5. Det koordinerende forum fastlægger, hvordan den lokale styringsstruktur vedr. beslutningsprocesser skal være. Spørgsmål, som i den forbindelse kunne være relevante at afklare lokalt, kunne f.eks. være:

¹ I tallet for FTF-området indgår Sundhedskartellets forholdsmæssige andel af trepartsmidlerne.

- Procedurer for ansøgning (herunder tidsfrister), sagsbehandling og indstilling
- Procedurer for opfølgning og evaluering

Det koordinerende forum kan endvidere koordinere mellem de tre beslutningsfora på de tre hovedorganisationsområder. Beslutninger i det koordinerende forum træffes som beskrevet under pkt. 5.

7.

Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere.

Bemærkning:

Ved kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere forstås i denne sammenhæng:

- *Tilbud efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser*
- *Tilbud i henhold til love der regulerer almene og studieforberedende voksenuddannelser*
- *Tilbud omfattet af lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelser (videreuddannelsessystemet for voksne)*
- *Tilbud efter lov om åben uddannelse*
- *Videregående deltidsuddannelser udbudt efter universitetsloven, lov om indtægtsdækket virksomhed eller lovgivning om videregående uddannelser på Kulturministeriets område*
- *Andre relevante kurser og uddannelser hos anerkendte udbydere, som regionen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om.*

8.

Midlerne kan anvendes til betaling af kursusafgifter, materialer, transport- og opholdsudgifter m.v. specificeret på ansøgningen.

Midlerne kan i konkrete tilfælde endvidere anvendes til hel eller delvis finansiering af ansættelsesstedets eventuelle vikarudgifter i forbindelse med kurset, modregnet eventuel lønrefusion for den medarbejder, der er på kursus. Disse udgifter skal specificeres på ansøgningen og efterfølgende dokumenteres.

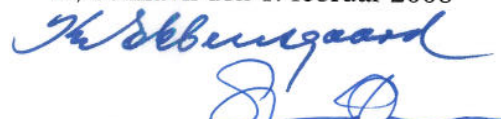
9.

Medarbejderudviklingssamtaler/udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der forudsættes individuelle udviklingsplaner på de overenskomstmråder, hvor det er aftalt.

10.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen ophører den 30-06-2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

København den 1. februar 2008


For Regionernes Lønnings-
og Takstnævn



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Bilag 1. Fordeling af trepartsmidlerne

Region Hovedstaden

	2008	2009	2010	2011
LO	2.858.806	4.288.209	4.288.209	1.429.403
AC	2.680.575	4.020.863	4.020.863	1.340.288
FTF	3.451.974	4.602.635	4.602.632	1.725.987

Region Sjælland

	2008	2009	2010	2011
LO	1.484.205	2.226.308	2.226.308	742.103
AC	848.676	1.273.014	1.273.014	424.338
FTF	1.266.139	1.688.186	1.688.186	633.070

Region Syddanmark

	2008	2009	2010	2011
LO	2.041.400	3.062.100	3.062.100	1.020.700
AC	1.448.950	2.173.425	2.173.425	724.475
FTF	2.260.409	3.013.879	3.013.879	1.130.205

Region Midtjylland

	2008	2009	2010	2011
LO	1.999.846	2.999.769	2.999.769	999.923
AC	1.512.742	2.269.114	2.269.114	756.371
FTF	2.457.274	3.276.366	3.276.366	1.228.637

Region Nordjylland

	2008	2009	2010	2011
LO	943.925	1.415.887	1.415.887	471.962
AC	625.319	937.978	937.978	312.659
FTF	1.124.203	1.498.938	1.498.938	562.102

Tid	Den 1. februar 2008
Sted	Danske Regioner
Emne	Krav vedr. barsel
Deltagere	Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem RLTN og KTO om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2008, er parterne enige om følgende i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

A. Øremærkning af barselsorlov til mænd mv.

Efter udløbet af den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har den ansatte hidtil haft ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger. Disse 10 uger kunne forældrene afholde samtidigt, på skift eller vælge, at den ene afholdt fraværet med løn. Herudover har faderen yderligere haft ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger (særlig fædreorlov) til afholdelse inden barnets 46. uge. En tilsvarende bestemmelse var gældende for adoptanter.

Parterne ved OK-08 er enige om, at de hidtidige bestemmelser i aftalen om fravær af familiemæssige årsager ændres til følgende:

§ 10, stk. 4:

”10 uger” ændres til ”12 uger”.

§ 10, stk. 5 erstattes af følgende:

”Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne

aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

Bemærkning:

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat der vælger at holde orlov med sædvanlig løn i barnets uge 26 til og med barnets uge 37, kan således ikke holde ulønnet orlov i barnets uge 14 til og med barnets uge 25. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage”.

§ 21, stk. 5 erstattes af følgende:

”Adoptanter har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 21, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reservede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 22.

Herudover har en adoptant ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 21, stk. 1 og 2. Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.

Adoptanter kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

Bemærkning:

For den enkelte adoptant gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En adoptant der vælger at holde orlov med sædvanlig løn fra 26 uger til og med 37 uger efter barnets modtagelse, kan således ikke holde ulønnet orlov i uge 14 til og med uge 25 efter barnets modtagelse. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage”.

Som følge af de aftalte ændringer skal der foretages en række tekniske konsekvensrettelser i aftalen.

§ 40 Ikrafttræden

Stk. 2. "For fødsler/modtagelse sket til og med den 31. marts 2008, gælder de hidtidige bestemmelser for så vidt angår ret til sædvanlig løn og særlig fædreorlov m.v., se bilag X."

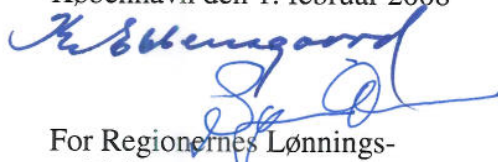
Omkostningerne udgør 0,05 pct. af lønsummen.


B. Teknisk ajourføring af aftale om fravær af familiemæssige årsager

"Parterne er enige om, at aftalen om fravær af familiemæssige årsager skal teknisk ajourføres med henblik på indarbejdelse af eventuelle ændringer efter den nye barselslov, indskrivning af protokollatet til § 30 (overførsel af omsorgsdage) og konsekvensrettelser af aftale og bilag m.v. som følge af ændringer aftalt ved OK-08.

Arbejdet igangsættes umiddelbart efter OK-08."

København den 1. februar 2008


For Regionernes Lønnings-
og Takstnævn


For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Bilag x til aftale om fravær af familiemæssige årsager

§ 40, stk. 2: For fødsler/modtagelse sket til og med den 31. marts 2008, gælder de hidtidige bestemmelser for så vidt angår ret til sædvanlig løn og særlig fædreorlov m.v. efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.

Nedenfor gengives de bestemmelser i aftale om fravær af familiemæssige årsager af 2. juni 2005, der opretholdes for fødsler/modtagelse sket til og med den 31. marts 2008.

§ 10. Orlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn

Stk. 4.

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

Bemærkning til stk. 1-5:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

Bemærkning til stk. 5:

Såfremt forældrene fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

For forældre til børn født efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af forældrene er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Stk. 3.

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 12. Udvidet fædreorlov

Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Disse 2 uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed følges bestemmelsen i § 13, stk. 4. Perioden afholdes i sammenhæng, med mindre andet er aftalt. Fraværet afholdes inden barnets 46. uge.

§ 13. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

Stk. 4

En fader, der anvender sin ret til at afholde op til 2 ugers udvidet fædreorlov med sædvanlig løn, jf. § 12, skal med 4 ugers varsel underrette sin arbejdsgiver om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf.

Bemærkning til stk. 4:

Hvis faderen fx ønsker udvidet fædreorlov i uge 3 og 4 efter fødslen, skal han således varsle dette overfor sin arbejdsgiver 2 uger før forventet fødsel..

§ 14. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 2.

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5, § 11, stk. 2 og § 12 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 14, stk. 1 sammenholdt med § 14, stk. 2.	
§ 14, stk. 1	§ 14, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 10, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

§ 15. Barnets indlæggelse

Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2, § 10 og § 12 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved

arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

§ 17. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

§ 21. Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet – fravær og løn

Stk. 4.

Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3 har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter modtagelsen af barnet har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Adoptanterne kan med sædvanlig løn:

- afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger,
- afholde fravær på skift i de 10 uger, eller
- vælge at den ene afholder fravær i 10 uger.

Den samlede fraværperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage.

Bemærkning til stk. 5:

Såfremt adoptanterne fx afholder 5 ugers orlov sammen med sædvanlig løn er konsekvensen, at perioden med lønudbetaling i de 10 uger er opbrugt.

For adoptanter til børn modtaget efter den 30. september 2005 gælder, at uanset om den ene af adoptanterne er ansat i H:S, udløser det ikke krav på yderligere 10 ugers fravær med sædvanlig løn.

§ 22. Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet

Stk. 3.

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de 10 uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 21, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 23. Udvidet orlov til adoptanter

I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanterne ret til løn under fravær i yderligere 2 uger, jf. § 2, stk. 4. Disse to uger placeres efter aftale med arbejdsgiveren. Hvis der ikke kan opnås enighed om placeringen, følges bestemmelsen i § 13 stk. 4. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

§ 25. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 2.

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 20, § 21 stk. 1, 3, 4 og 5, § 22, stk. 2 og § 23 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 21, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 22, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 25, stk. 1 sammenholdt med § 25, stk. 2.	
§ 25, stk. 1	§ 25, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Op til 29 ½ time ved en arbejdstid på 37 timer om ugen. Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn,

retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: udskudt efter § 22, stk. 1 og 2 forlænget efter § 21, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: der er forlænget efter § 21, stk. 2 som den ansatte har ret til at udskyde efter § 22, stk. 1.

§ 28. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales / optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.



**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

1. februar 2008

P R E S S E M E D D E L E L S E

Delforlig med regionerne, men ikke om seniorrettigheder!

Danske Regioner (RLTN) og KTO har i dag holdt det tredje politiske forhandlingsmøde om en ny overenskomst på det regionale arbejdsmarked.

Som aftalt med RLTN forud for mødet var temaerne ved dagens forhandling; bedre vilkår for seniorer, fravær ved barns sygdom, kompetenceudvikling og barselsorlov til mænd.

Formanden for KTO, Anders Bondo Christensen udtaler:

”Delforliget om kompetenceudvikling betyder, at vi har indgået en aftale om, hvordan de 118 mio. kr. til øget kompetenceudvikling, som er en del af 3 partsaftalen, skal udmøntes til kompetencegivende kurser/ efter- og videreuddannelse i regionerne. Desuden er alle medarbejdere sikret en ret til en årlig MUS-samtale.

Delforliget indebærer desuden – ligesom på KL-området - at der nu er øremærket 6 ugers barselsorlov til mænd efter barnets 14. uge. Den øremærkede barselsorlov bortfalder, hvis manden ikke anvender den. Hensigten er, at vi hermed tilskynder til en højere grad af ligestilling i forbindelse med barselsorlov.

Med hensyn til at indgå en aftale om rettigheder til seniorer i regionerne, har vi givet os selv en ekstra frist. RLTN meddelte, at de har brug for mere tid og det har vi respekteret. Så må den næste uge vise om vi kan finde en samlet senior løsning i KTO, eller om det skal være de enkelte organisationer, der skal prøve kræfter med RLTN i forhold til at forhandle bedre vilkår for seniorerne.”

Yderligere oplysninger:

KTO's formand, Anders Bondo Christensen, Tlf. 2164 6293

Delforlig på RLTN-området

- 1. februar 2008

- Kompetenceudvikling
- Fravær af familie-
mæssige årsager



Kompetenceudvikling - I

- Udmøntning af midler fra trepartsaftalerne:
 - 118 mio. kr. afsat til øget kompetenceudvikling i regionerne
 - Midlerne anvendes efter ansøgning til kompetencegivende kurser / efter- og videreuddannelse
 - 3 bestyrelser i regionen for henholdsvis AC-, FTF-K- og LO-området træffer beslutning om ansøgninger
 - Bestyrelserne består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter mv.
 - Procedure for ansøgninger afklares i koordinerende forum, som består af medlemmer fra de 3 bestyrelser

Kompetenceudvikling - II

- Ret til medarbejderudviklingssamtale (MUS):
 - Alle medarbejdere skal have en årlig MUS
 - MUS-samtalen er individuel
 - Det kan aftales lokalt, at MUS-samtalen holdes som gruppe- og teamsamtaler
 - Hovedudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af MUS-samtaler

Fravær af familiemæssige årsager - 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
- Fravær med løn kan placeres fleksibelt, dog skal lønnet orlov afholdes før ulønnet orlov
- De nye regler gælder for fødsler efter 31. marts 2008
- Identiske regler er aftalt for adoptanter

Fravær af familiemæssige årsager - II

- Hidtil gældende regler:
 - Efter barnets 14. uge har moderen og faderen tilsammen ret til 10 ugers fravær med sædvanlig løn
 - De 10 ugers fravær med løn skal afholdes i tilslutning til udløbet af barnets 14. uge
 - Herudover har faderen ret til 2 ugers ret til fravær med sædvanlig løn
 - Identiske regler for adoptanter

Fravær af familiemæssige årsager - III

3 eksempler efter barnets 14. uge:

2 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