

Til
KTO's medlemsorganisationer

J.nr.: 7.01.03-02 og 10
JH/jb
Direkte tlf.nr.: 3347 0621
21. januar 2005

Vedr.: De generelle overenskomst- og aftaleforhandlinger pr. 1. april 2005

Ved den tredje forhandling fredag den 21. januar 2005 mellem de (amts)kommunale arbejds-givere og KTO indgik parterne delforlig om barselskrav og åremålskrav. Endvidere har parterne indgået aftale om enkelte krav i forbindelse med kommunalreformen.

- . / . Delforliget om barselskrav vedrører dels en aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov og dels en aftale om andre barselskrav, bl.a. indførelse af en ret til frihed med løn til forældre ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse, jf. vedlagte protokollat om delforlig om barselskrav.
- . / . Delforliget om åremålskrav vedrører en række mindre ændringer i åremålsaftalerne. Den væsentligste ændring indebærer, at der nu også for overenskomstansatte altid indbetales pensionsbidrag af åremålsstillægget, jf. vedlagte delforlig om åremålsansættelse.

Aftale om enkelte krav i forbindelse med kommunalreformen drejer sig dels om anvendelse af tidsbegrænsede ansættelsesformer eller konstitution og dels om håndtering af lokal (forhånds)aftaler i forbindelse med kommunalreformen.

- . / . Der er indgået en aftale om supplement til de gældende regler om åremålsansættelse og konstitution ved anvendelse af tidsbegrænsede ansættelsesformer eller konstitution i forbindelse med kommunalreformen. Parterne peger i den forbindelse på, at *"varig ansættelse bør fortsat være den alt overvejende ansættelsesform for ansættelser i kommuner og amter"*. Frem til den 1. april 2007 er der derfor aftalt en række ændringer i aftale om funktionsvederlag og i åremålsaftalerne. Jf. vedlagte supplement til gældende regler om åremålsansættelse og konstitution.
- . / . Endvidere er parterne blevet enige om at anbefale kommuner og amter en procedure for genforhandling af de lokale aftaler i det omfang, der er behov for at foretage ændringer i de lokale (forhånds)aftaler. Det anføres bl.a., at den *"mest hensigtsmæssige proces personalepolitisk vil fremkomme, såfremt grundlaget for forhandlingerne ikke er opsagte aftaler"*. Jf. vedlagte håndtering af lokale (forhånds)aftaler i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007.

- . / . Parterne har endvidere været enige om at rette henvendelse til Familie- og forbrugerministeren om den indgåede aftale om barselsudligningsordninger, jf. vedlagte.
- . / . Et planchesæt, der kort gennemgår hovedelementerne i delforligene, vedlægges.
- . / . Endelig vedlægges en pressemeddelelse om delforligene.

De politiske forhandlinger fortsætter den 4. februar 2005.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Tid Den 21. januar 2005
Sted KL
Emne Delforlig om barselskrav.
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kom-
mune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem KTO og kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2005 er parterne enige om delforlig om barselskrav.

1. Der indgås aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov jf. vedlagte protokollat 1.
2. Ændringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager jf. vedlagte protokollat 2. Den samlede udgift er 0,004 % af lønsummen.
 1. Ret til frihed med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse træder i kraft 1. oktober 2005
 2. Ændring af § 32 i aftalen om pasning af alvorligt syge børn under 14. år træder i kraft 1. april 2005
 3. Ændring af § 34 i aftalen om pasning af døende i hjemmet træder i kraft den 1. april 2005
 4. Ændring af § 10 stk. 5 om 10 ugers orlov til forældrene træder i kraft for forældre til børn født efter den 30. september 2005
 5. Ændringen vedrørende adoptionsøgendes ret til løn før modtagelse af barnet, træder i kraft med virkning fra den 1. oktober 2005
3. Herefter er samtlige krav under pkt. 3 – ligestilling – i parternes fælles kravliste afhandlet.

København, den 21. januar 2005

For KL

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes H.S.

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Dennis Nissen -

FHS

Dennis Nissen -

Tid Den 21. januar 2005
Sted KL
Emne Udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kom-
mune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT 1

Principper for aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov

1. Indledning

Der indgås med virkning fra den 1. januar 2007 en aftale, der bygger på principperne i dette protokollat. Udligningsordningen er obligatorisk for kommuner/regioner.

Der optages en erklæring i aftalen, om at ordningen ikke har til hensigt at forringe eksisterende ordninger, som opfylder betingelserne i denne aftale, samt at refusionen af den orlovshavendes løn (jf. pkt. 3a i dette protokollat) så vidt muligt skal bruges til at dække udgifter til at passe den orlovshavendes arbejde fx. i form af tillæg, over- og merarbejde, vikar mv.

Ordningen skal være gennemskuelig, således at alle medarbejdere har mulighed for at se, hvad ordningen indebærer.

Det tilstræbes, at færdiggøre aftalen inden disse overenskomstforhandlingers afslutning.

2. Hvem er omfattet

Aftalen vedrører udgifter til ansatte som modtager sædvanlig løn under barsels- og adoptionsorlov jf. aftalen om fravær af familiemæssige årsager i:

- kommuner i KL's forhandlingsområde
- amter i amtsrådsforeningens forhandlingsområde
- Københavns Kommune
- Frederiksberg Kommune
- Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Bemærkning:

I 1-4 indgår selvejende dag- eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som (amts)kommunen har indgået drifts-

overenskomst med og som er omfattet af amtslige/kommunale overenskomster. De selvejende institutioner, som Frederiksberg Kommune har driftsoverenskomst med udover de nævnte, kan tilslutte sig kommunens ordning.

Naturgasselskaber, og andre fælles (amts)kommunale virksomheder kan beslutte:

- Etablering af egen fælles ordning,
- At søge tilslutning til en kommunes/regions udligningsordning.
- Alternativt må disse selskaber blive omfattet af en eventuel kommende lovgivning på området.

(Dette undersøges nærmere).

3. Refusion:

Der skal ske en udligning af udgifter på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen/regionen.

Der udbetales efter kommunens/regionens valg¹ :

a. Min. 80 % af forskellen mellem udgiften til løn til den der er på orlov og dagpengerefusionen,

eller

b. min. 80 % af forskellen mellem lønudgiften til vikar og dagpengerefusionen.

Refusionen ydes til den arbejdsplads, der har lønudgiften.

I begrebet løn indgår: lønnen, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/godtgørelse under ferie, arbejdsgiverafgifter mv.

Kommunen/regionen kan beslutte at refusionen skal udgøre mere end 80 %.

Hele kommunen/regionen behøver ikke at vælge samme løsning. Det vil sige, at fx nogle arbejdspladser kan få refusion for vikarudgifter, mens andre kan få dækket udgifter til den orlovshavendes løn. Det er den enkelte kommune/region der træffer dette valg.

4. Dækningsperiode:

36 uger (8 +14 +10+4). Kommuner/regioner kan udvide dækningen.

Det vil sige til moderen 8 uger før og 14 uger efter fødsel. Til faderen 4 uger (2 uger efter fødsel og 2 ugers udvidet orlov). 10 uger tilsammen for moder og fader. Tilsvarende gælder for adoptanter, der dog begge i visse situationer har ret til op til 8 ugers orlov før modtagelsen. Hvis en ansat afholder orlov i færre uger end hele lønperioden, dækkes kun udgifter for den afholdte orlov.

¹ Refusionen beregnes på følgende måde: (løn minus dagpenge) x min. 80%. Såfremt dagpengerefusionen ikke tilgår arbejdspladsen beregnes refusionen til arbejdspladsen på følgende måde: ((løn minus dagpenge) x min. 80 %) + dagpengerefusionen.

5. Finansiering:

Det er op til kommunen/regionen selv at bestemme, hvorledes ordningen finansieres. Dette kan fx ske ved:

Indbetaling af kronebeløb pr. medarbejder til en pulje,
centralt fastlagt budget,
budgetter i forvaltning, afdelinger, institutioner mv. (dog udligning på tværs), tillægsbevillinger.

Der skal ske en udligning af udgifter på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen/regionen.

6. Administration:

Kommunen/regionen tilrettelægger administrationen.

7. Medindflydelse:

De midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg, der etableres i forbindelse med kommunalreformen har til opgave at drøfte, hvorledes en fælles udligningsordning kan udformes jf. denne aftale. I kommuner der ikke lægges sammen drøftes udformningen i det øverste medindflydelsesorgan.

København, den

For KL



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen



For Københavns Kommune



For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes H.S.



FHS

PROTOKOLLAT 2

1. Ret til frihed med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse

I aftalen indføres en bestemmelse hvorefter:

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan dog for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 32 i aftalen.

Ændringen træder i kraft 1. oktober 2005.

2. Ændring af § 32 i aftalen om pasning af alvorligt syge børn under 14 år

Der er enighed om at ændre § 32 i aftalen, så den tilpasses den lovændring, der trådte i kraft den 1. januar 2005. Lovændringen indebærer, at aldersgrænsen ændres fra 14 år til 18 år. Antallet af dage for sygeperioden ændres fra 25 til 12 dage.

Ændringen medfører, at ”14 år” i aftalens § 32 ændres til ”18 år”.

Ændringen træder i kraft 1. april 2005.

3. Ændring af § 34 i aftalen om pasning af døende i hjemmet

Der er enighed om, at ændre § 34 i aftalen om pasning af døende i hjemmet, således at aftalen tilpasses den lovændring, der træder i kraft den 1. april 2005. Lovændringen indebærer en præcisering af varslingsbestemmelser, samt at arbejdsgivere, der yder løn til en ansat, er berettiget til at få udbetalt det plejevederlag, som den ansatte ellers ville være berettiget til.

§ 34 i den nuværende aftale erstattes herefter af følgende:

§ 34:

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning:

Jf. lov om ændring af lov om orlov til lønmodtagere, der passer nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom, og lov om social service (lov nr. 1422) gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær efter ændringsloven, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning om plejevederlag til bopælskommunen.
- Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales.
- Hvis plejeforholdet afbrydes skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

Ændringen træder i kraft 1. april 2005.

4. Ændring af § 10 stk. 5 om 10 ugers orlov til forældrene

Bestemmelsen ændres således, at i de tilfælde, hvor den ene af forældrene arbejder i det (amts)kommunale område og den anden i H:S, får de tilsammen 10 ugers fravær med sædvanlig løn efter den 14. uge.

Dette medfører en tilføjelse til aftalens § 10 stk. 5 som følger:

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.

Tilsvarende ændring foretages i aftalen om fravær af familiemæssige årsager mellem H:S og FHS.

5. Adoptionssøgendes ret til løn før modtagelse af barnet

Der optages med virkning fra 1. oktober 2005 en bestemmelse i aftalen hvorefter der ydes fravær med sædvanlig løn i den periode hvor der er ret til dagpenge efter § 14, stk. 3 i dagpengeloven

Tid Den 21. januar 2005
Sted KL
Emne Ændringer i Rammeaftale om åremålsansættelse
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kom-
mune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

Delforlig om åremålsansættelse

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2005 er parterne enige om følgende vedrørende åremålsaftalen:

1. Bestemmelserne vedrørende åremålsansættelse af tjenestemænd i folkeskolen – ”den lukkede gruppe” – samles i et særskilt kapitel.
2. § 3, stk. 4 ændres til følgende:

”I tilknytning til åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen/amtet uden stillingsopslag og i direkte forlængelse af åremålsansættelsen overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling”
3. Inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen, eller hvorvidt den ansatte overføres til varig ansættelse.

Dette punkt indføres som en bemærkning til § 3, stk. 4.

4. § 9, stk. 3 ændres til følgende:

”Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom, strafbart forhold eller tjenesteforseelse.”
5. § 11, stk.4, formuleres som følger:

”Der indbetales pensionsbidrag, herunder af åremålstillægget, efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15,79%.”

Bestemmelsen gælder for åremålsaftaler, der indgås eller forlænges med virkning fra 1. april 2005 eller senere.

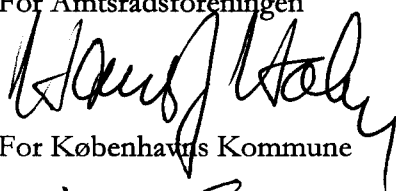
6. Forbehold for ændringer i åremålsaftalens § 9, stk. 5 som følge af verserende sag ved den kommunale tjenestemandsret henstår.

København, den 21. januar 2005

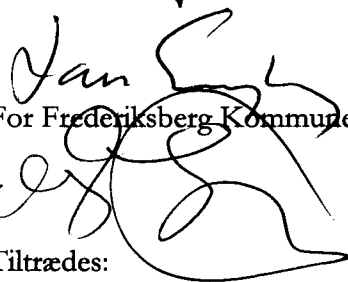
For KL



For Amtsrådsforeningen



For Københavns Kommune



For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes:

H:S



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



FHS



KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
HS

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
FHS

21. januar 2005

Supplement til gældende regler om åremålsansættelse og konstitution.

Der er mellem parterne enighed om, at den usikkerhed, som kan følge af strukturreformen, ikke bør føre til, at kommuner og amter generelt anvender tidsbegrænsede ansættelsesformer eller konstitution frem for varig ansættelse. Varig ansættelse bør fortsat være den altovervejende ansættelsesform for ansættelser i kommuner og amter.

Parterne er videre enige om, at en forøget anvendelse af konstitution og tidsbegrænset ansættelse bør begrænses til de situationer, hvor der er konkret begrundelse i strukturreformen for ikke varigt at besætte (tjenestemand)sstillingen. Som eksempler kan nævnes situationer, hvor en ledig (tjenestemand)sstilling ikke vil blive opretholdt efter strukturreformens gennemførelse, eller hvor en ledig (tjenestemand)sstillings fremtidige placering og indhold efter reformens gennemførelse er så usikker, at varig genbesættelse vil være uhensigtsmæssig.¹

Parterne er enige om at pege på mulighederne for at anvende åremålsansættelse.

Parterne skal pege på, at længerevarende konstitution i tjenestemandstillinger bør opslås. Det anbefales, at opslag af sådanne konstitutioner, hvis de foretages internt, også tilgår de myndigheder, der konkret er omfattet af en sammenlægning og/eller opgaveoverførsel. Skal en ledigbleven tjenestemandstilling i en kommune eksempelvis besættes ved konstitution, bør et internt opslag herom tilgå såvel de kommuner, som der skal ske sammenlægning med, eller som skal modtage opgaver og personale, som det amt, hvorfra der skal ske en opgave- og personaleoverførsel.

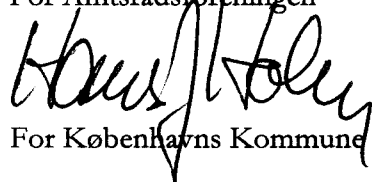
¹ Amtsrådsforeningen har oplyst, at det må påregnes, at amterne i perioden frem til den 01-01-07 vil øge anvendelsen af konstitution og midlertidig ansættelse ved genbesættelse af ledigblevne stillinger på amtsgårdene og i administrative funktioner på institutionerne. Jo tættere på den 01-01-2007 en sådan stilling bliver ledig, jo større tilskyndelse vil der på grund af usikkerhed om arbejdets fremtidige organiserings være til ikke at genbesætte stillingen varigt

Parterne er endvidere enige om vedlagte midlertidige ændringer af konstitution og åremål, jf. vedlagt bilag 1.

For KL

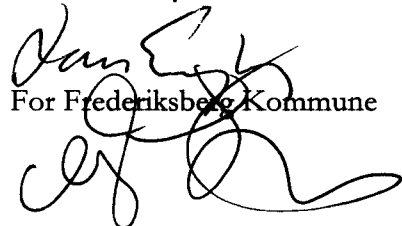


For Amtsrådsforeningen

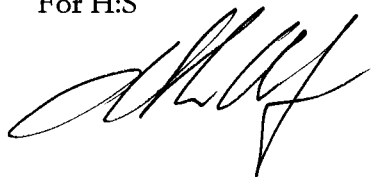


For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune



For H:S



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



For FHS



Bilag 1

Konstitution i højere stilling og ansættelse på åremål i forbindelse med strukturreformen

1. Konstitution

- a) I perioden frem til 31. marts 2007 indbetales pensionsbidrag af konstitutionsvederlaget efter "tilbagefaldsreglen" ved konstitution udover 4 måneder.
- b) Hvis en længere konstitution (udover 4 måneder) på arbejdsgiverens foranledning ophører forud for den påregnelige periode, ydes der et tillæg svarende til konstitutionsvederlaget i 2 måneder efter konstitutionens ophør. Denne regel gælder indtil 31. marts 2007.

2. Åremål

- a) Den samlede ansættelse på åremål kan indtil 31. marts 2007 (sluttidspunkt) forlænges ud over 9 år med i alt 2 år.
- b) Åremålsansættelse kan indtil den 31. marts 2007 (sluttidspunkt) ske for under 3 år, dog mindst 1 år. Uansøgt afsked i henhold til § 9, stk. 4 eller § 12, stk. 3 i den gældende åremålsaftale kan ske indenfor

4 måneder, hvis åremålet er aftalt til 1 år, men under 2 år, og
8 måneder, hvis åremålet er aftalt til 2 år, men under 3 år.
- c) Eksisterende åremål kan indtil den 31. december 2006 (sluttidspunkt) forlænges med en kortere periode end 6 måneder.

Bestemmelserne i åremålsaftalerne er i øvrigt uændret.

3. Ikrafttræden

Parterne er enige om, at ovenstående ændringer er gældende fra 1. februar 2005. Ændringerne er også gældende for konstitueringer etableret forud for ikrafttræden, men dog først med virkning fra 1. februar 2005.

-----#-----

Endvidere er parterne enige om at orientere Personalestyrelsen om de gennemførte ændringer, og bede dem overveje om tilsvarende ændringer skal søges gennemført for lærere i den lukkede gruppe f.eks. i forbindelse med ændringer i øvrigt i tjenestemandsløvgivningen.

KL
Amtsrådsforeningen
H:S

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
FHS

21. januar 2005

Håndtering af lokale (forhånds)aftaler i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007

Baggrund

De fleste kommuner og amter har indgået en lang række lokale aftaler om ny løndannelse med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Disse aftaler er forskellige fra kommune til kommune og fra amt til amt; de er endda i visse tilfælde i modstrid med hinanden. Der vil derfor være behov for at ændre/indgå nye lokale aftaler, herunder eventuelle forhåndsaftaler.

Til illustration af størrelsesordenen kan det oplyses, at der i Bornholms Regionskommune forud for sammenlægningen af de 5 kommuner og amtet var i alt ca. 150 aftaler.

Formål

Parterne er enige om, at formålet er en harmonisering/indgåelse af nye aftaler pr. 1. januar 2007 gennemført på en måde, der giver kommunerne/amterne mulighed for at forberede og tilrettelægge sammenlægningen samtidig med, at der sikres de ansatte størst mulig tryghed i relation til, hvilke lokale aftalevilkår der er eller skal være gældende.

Procedure

Det er ikke en forudsætning for genforhandling, at der foretages opsigelse af aftalerne, idet sådanne forhandlinger kan ske såvel uden opsigelse som på grundlag af opsagte aftaler.

Parterne har drøftet den særlige personalepolitiske situation omkring den forestående omfattende opgave- og strukturreform. På denne baggrund finder parterne, at den mest hensigtsmæssige proces personalepolitisk vil fremkomme, såfremt grundlaget for forhandlingerne ikke er opsagte aftaler.

Som første skridt anbefaler parterne, at kommunen/amtet anmoder om en genforhandling af aftalerne med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, i det omfang, der er behov for at foretage ændringer i de eksisterende lokale (forhånds)aftaler, og at de lokale parter

bliver enige om en fremgangsmåde og tidsplan for forhandlingerne om lokale aftaler.

Parterne anbefaler endvidere, at de lokale forhandlinger mellem Sammenlægningsudvalgene/Forberedelsesudvalgene og (lokale) repræsentanter for personaleorganisationerne tilrettelægges, så de så vidt muligt kan være tilendebragt pr. 1. januar 2007. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, opfordres de lokale parter til at tage stilling til, hvad der i givet fald skal være gældende i en overgangsfase.

Forhåbentlig resulterer sådanne forhandlinger i fornuftige løsninger af, hvorledes lokale (forhånds)aftaler håndteres i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007.

Skulle situationen – mod forventning – opstå, at der ikke kan opnås enighed, kan aftalerne herefter opsiges efter de almindelige arbejdsretlige regler.

Aftalens parter vil i nær fremtid i fællesskab udsende en redegørelse for, hvilken retsvirkning der er knyttet til en opsigelse af en lokal aftale.

Vejledning

Aftalens parter vil i fællesskab udgive en vejledning om håndtering af lokale aftaler. Det tilstræbes, at vejledningen kan udsendes senest den 1. maj 2005.

For KL

For Amtsrådsforeningen

For H:S

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For FHS

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
H:S

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
FHS

København den 21. januar 2005

Minister for Familie- og Forbrugeranliggender
Henriette Kjær
Stormgade 2-6
1470 København K

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov på det (amts)kommunale område

Regeringen har opfordret arbejdsmarkedets parter uden for DA/LO-området til at etablere en barselsudligningsordning ved de kommende overenskomstforhandlinger.

I denne anledning skal det oplyses, at KTO, FHS, KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og H:S den 21. januar 2005 har indgået aftale for 579.000 ansatte om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov. Dette er sket under forudsætning af, at der indgås et samlet forlig for det kommunale arbejdsmarked om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2005.

Parterne har bl.a. aftalt følgende:

- At samtlige kommuner og regioner fra den 1. januar 2007 skal etablere en obligatorisk udligningsordning.
- Der skal ske en udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen/regionen, således at udgiften ikke påhviler den enkelte arbejdsplads.

På denne baggrund finder vi, at regeringens opfordring dermed er fulgt.

./. Den aftale, der er indgået, er vedlagt i form af et protokollat fra forhandlingerne.

Med venlig hilsen



For KL



For Amtsrådsforeningen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune



Dennis Nielsen

For H:S

For FHS



Dennis Nielsen

OK-05

Delforlig
21. januar 2005

Strukturreform og håndtering af lokale (forhånds)aftaler

Parternes anbefalinger til procedure:

- At grundlag for forhandlinger ikke er opsagte aftaler
- Kommunen/amtet anmoder om genforhandling
- Lokale parter aftaler fremgangsmåde og tidsplan
- Genforhandling tilrettelægges så tilendebragt 1.1.07
- Hvis mod forventning intet forhandlingsresultat, kan aftaler opsiges efter gældende regler

Strukturreformen og midlertidige ansættelser - åremål

Fleksibilitet i nuværende åremålsregler:

- Forlængelse af åremålsansættelse med yderligere 2 år ud over de 9 år
- Kortere åremålsansættelser på mellem 1 og 3 år (samtidig forkortes periode for uansøgt afsked fra i dag 1 år og nu ned til 4/8 måneder)
- Regler gælder fra 1.2.2005 til 31.3.2007
- Forlængelse af åremålsansættelser med kortere periode end 6 måneder indtil 31.12.2006

Strukturreformen og midlertidige ansættelser - konstitution

Midlertidige rettigheder ved konstitution over 4 måneder:

- Pensionsbidrag af konstitutionsvederlag i alle tilfælde
- Tillæg svarende til konstitutionsvederlag i 2 måneder ved ophør forud for påregnelig periode
- Regler gælder fra 1.2.2005 til den 31.3.2007

Aftale om enkelte krav i forbindelse med kommunalreformen

Delforlig åremål

- Åremålstillæg altid pensionsgivende
- også for overenskomstansatte
- Der optages drøftelse med den ansatte i tilknytning til åremålets udløb, forlængelse mv.

Åremål

Delforlig

Øvrige ændringer

- **Adoptanter, der modtager et barn i Danmark**
 - Opnår ret til fravær med løn i op til én uge før modtagelsen af barnet, jf. § 14, stk. 3 i dagpengeloven
- **KTO og H:S regler harmoniseres**
 - Forældre, hvor den ene er ansat på H:S-området og den anden på KTO-området, har nu kun ret til 10 ugers fravær med løn efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (Gælder i dag, hvis begge er ansat på KTO-området)
 - Gælder for fødsler efter den 30. september 2005
- **Regler om fravær med løn til pasning af døende i hjemmet**
 - Tilpasses teknisk til lovgivning

Forbedringer for ansatte med børn

- **Ved børns hospitalsindlæggelse**
 - Ret til fravær med løn i op til 5 arbejdsdage
 - Gælder hvis barn under 14 år hospitalsindlægges
 - Retten gælder pr. barn pr. år.
 - Forældrene kan dele de 5 dage
 - Træder i kraft den 1. oktober 2005
- **Pasning af alvorligt syge børn**
 - Aldersgrænsen hæves fra 14 år til 18 år
 - Retten til fravær med løn udvides tilsvarende
 - Træder i kraft den 1. april 2005

Obligatoriske barselsudligningsordning (2)

- Kommunen/regionen kan beslutte at yde mere end 80% i refusion
- Kommunen/regionen kan beslutte at yde refusion for andre ordninger – fx førtidig barselsorlov
- Kommunen/regionen træffer beslutning om administration og finansiering
- De midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg/øverste medindflydelsesorgan har til opgave at drøfte udformningen

Obligatoriske barselsudligningsordning (1)

- Etableres i hver enkelt kommune/region pr. 1. januar 2007
- Udgifter udlignes mellem samtlige arbejdspladser i kommunen/regionen
- Udgifter til graviditets-, barsel- og adoptionsorlov omfattes
- Kommunen/regionen kan vælge mellem 2 refusionsordninger:
 - 1) min. 80% af forskellen mellem løn til den ansatte på orlov og dagpenge
 - 2) min. 80% af forskellen mellem lønudgift til vikar og dagpenge
- Kommunen/regionen kan vælge at refusionsordningerne kombineres
- Arbejdspladser modtager i alle tilfælde dagpengerefusion enten
 - Fra bopælskommunen eller
 - via udligningsordningen

Barsel

Delforlig

Strukturreform og håndtering af lokale (forhånds)aftaler

Centrale parter udsender snarest/inden 1. maj 2005:

- Redegørelse om retsvirkninger knyttet til opsigelse
- Vejledning om håndtering af lokale aftaler



**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

21. januar 2005

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

Slut med diskrimination af kvinder på barsel

Slut med diskrimination af kvinder og forbedrede vilkår for børnefamilier. Det er et par af de emner, der i dag er indgået delforlig om mellem KTO og arbejdsgiverne i kommuner og amter.

I delforliget er der opnået enighed om en barselsudligningsordning i hver enkelt kommune og i de kommende regioner. Med udligningsordningen er det slut med, at stramme budgetter på arbejdspladserne i kommuner og amter vil kunne føre til diskrimination af unge kvinder i forbindelse med bl.a. ansættelsen. Ligeledes giver ordningen mulighed for, at der nu kan ansættes vikarer under barselsorlov.

Endvidere er der i delforliget indgået aftale om, at ansatte, som er forældre til børn under 14 år, får ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 dage pr. barn pr. år ved barnets hospital-sindlæggelse.

„Samlet synes jeg, at vi med dette delforlig, og med delforliget fra den 3. december 2004, hvor vi aftalte, at ansatte, der holder barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, optjener fuld pension, har fået en meget flot aftale, som både giver et markant løft i forhold til ligestillingen på arbejdsmarkedet, og som klart forbedrer vilkårene for de ansatte med børn,“ udtaler KTO's formand Dennis Kristensen.

”Jeg kan forestille mig, at Sundhedskartellet, som jo er udtrådt af KTO, nu får tilbudt den samme aftale, som KTO netop har indgået. På den måde sikres det, at regelsættet er det samme for alle ansatte i amter og kommuner”, udtaler Dennis Kristensen.

Også i forhold til den kommende kommunalreform er der indgået de første aftaler.

I en række tilfælde kan der være behov for genforhandling af eksisterende lokale aftaler – bl.a. som led i sammenlægningen af kommuner til nye større kommuner. Parterne er enige om at sende en anbefaling til kommuner og amter om at gøre dette på en måde, så der sikres de ansatte størst mulig tryghed. Det anbefales konkret, at de lokale parter indleder genforhandling for at få nye lokale aftaler på plads inden den 1. januar 2007, og at grundlaget for forhandlinger ikke er opsigelse af aftaler.

Parterne tilkendegiver desuden over kommuner og amter, at anvendelse af tidsbegrænsede ansættelsesformer mv. i forbindelse med indførelsen af kommunalreformen, ikke bør anvendes generelt frem for varig ansættelse – varig ansættelse bør fortsat være den altdominerende ansættelsesform.

„Jeg synes vi har taget et første skridt i retning af at sikre, at den kommende proces med at forberede de kommende sammenlægninger kommer til at ske på en måde, så der skabes den nødvendige tryghed for de ansatte”, udtaler Dennis Kristensen.

Yderligere oplysninger:

KTO-formand Dennis Kristensen, telefon 40 18 42 81.

KTO's næstformand Anders Bondo Christensen, telefon 21 64 62 93.

KTO's næstformand Gorm Leschly, telefon 40 38 13 76.