

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE OM UDLIGNING AF UDGIFTER TIL BARSELS- OG ADOPTIONS- ORLOV

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter af-
talens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

Indholdsfortegnelse

	Side
§ 1. AFTALENS ANVENDELSESOMRÅDE.....	3
§ 2. FORMÅL	3
§ 3. UDLIGNINGSORDNING I REGIONER	3
§ 4. REFUSION TIL ARBEJDSPLADSEN	4
§ 5. FINANSIERING OG ADMINISTRATION.....	5
§ 6. MEDINDFLYDELSE	5
§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.	5

§ 1. AFTALENS ANVENDELSESOMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen vedrører udligning af arbejdspladser udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle arbejdspladser i:

1. Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde
2. Aftalen gælder endvidere for selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

§ 2. FORMÅL

Formålet med aftalen er at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for regionen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Formålet er at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

****NYT****

§ 3. UDLIGNINGSORDNING I REGIONER

Stk. 1.

Der skal i hver region etableres en barselsudligningsordning. Udligningsordningen skal udligne udgifter vedrørende graviditet, barsels- og adoptionsorlov på tværs af samtlige arbejdspladser i regionen.

Stk. 2.

Regionen skal som minimum udligne udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under orlov i følgende situationer jf. aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Ved fødsel:

- I. Orlov under graviditet, hvor den kvindelige ansatte har ret til fravær i 8 uger før fødslen.
- II. Faderens/medmoderens ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.
- III. Moderens ret til 14 ugers orlov efter fødslen.
- IV. Moderens og faderens/medmoderens ret til orlov i henholdsvis **6 og 7** uger.
- V. Moderens og/eller faderens og/eller medmoderens ret til orlov i yderligere 6 uger.

Ved adoption:

- VI. En ansats ret til orlov i op til 8 uger til afhentning af barn i udlandet.
- VII. En ansats ret til orlov ved adoption i Danmark i op til 1 uge.
- VIII. En ansats ret til 14 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- IX. En ansats ret til 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- X. En ansats ret til orlov i **6 eller 7** uger efter modtagelsen af barnet.
- XI. En ansats ret til yderligere 6 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

BEMÆRKNING:

Regionen kan vælge at udvide dækningen fx til også at omfatte førtidig barselsorlov.

§ 4. REFUSION TIL ARBEJDSPLADSEN

Stk. 1.

Udligningsordningen skal yde refusion til den arbejdsplads, der har lønudgiften til den orlovshavendes løn.

Stk. 2.

Udligningsordningen skal som minimum yde refusion for de orlovsperioder, der er nævnt i § 3, stk. 2 i denne aftale. Refusionen skal dække udgiften til løn, herunder arbejdsgiverafgifter

BEMÆRKNING:

Hvis en ansat afholder orlov i færre uger end hele lønperioden, dækkes kun udgifter for den afholdte orlov.

Stk. 3.

Regionen træffer valg mellem følgende to udligningsordninger:

- A) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem udgiften til sædvanlig løn til den, der er på orlov og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. Ved sædvanlig løn forstås en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær, samt arbejdsgiverafgifter.
- B) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion, arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. I begrebet løn indgår: Vikarens løn, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/kontantgodtgørelse/særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, arbejdsgiverafgifter mv.

BEMÆRKNING:

Refusion fra udligningsordningen beregnes på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 %.

Såfremt dagpengerefusionen ikke tilgår arbejdspladsen beregnes refusionen til arbejdspladsen på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 % + dagpengerefusionen.

Stk. 4.

Regionen kan træffe beslutning om en kombination af A) og B) i stk. 3, således at nogle arbejdspladser fx kan anvende A), mens andre arbejdspladser anvender B). Samme arbejdsplads kan ikke anvende både model A) og B).

Stk. 5.

Anvendes A) i stk. 3, skal refusionen så vidt muligt bruges til dække udgifter til at passe den orlovshavendes arbejde fx i form af tillæg, over- og merarbejde, vikar mv.

Stk. 6.

Regionen kan træffe beslutning om, at refusionen skal udgøre mere end 80 %.

§ 5. FINANSIERING OG ADMINISTRATION

Regionen tilrettelægger administrationen af ordningen, herunder finansiering mv. Udligningsordningen skal tilrettelægges, så ordningens opbygning, administration, finansiering og øvrige forudsætninger er tydeligt og klart beskrevet, således at alle ansatte har mulighed for at se, hvad ordningen indebærer.

§ 6. MEDINDFLYDELSE

Såfremt der sker ændringer i udligningsordningen kan dette drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

****NYT****

§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015. Aftalen erstatter aftalerne om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov af 15. august 2014 indgået mellem RLTN og KTO, Akademikerne og FOA – FAG OG ARBEJDE og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 4. december 2014

Stk. 2.

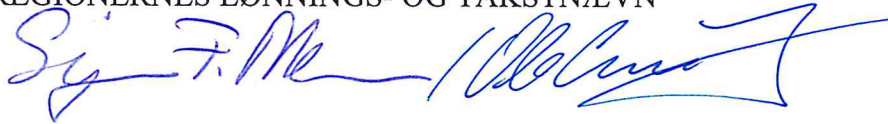
Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den **31. marts 2018**.

Stk. 3.

I forbindelse med indførelse eller ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den 21 OKT. 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

