Bilag 1

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0030.2.
HW/jb
31. januar 2018

Til: Udleveret til KL på møde den 31. januar 2018

Vedr.: Tekstforslag til krav F.6.1.b og c

F.6.1. Ret til fuldtid mv.

Kravet indeholder følgende:

a) Ret til fuld tid
b) Sikring af uændret indbetaling af pensionsbidrag ved ufrivillig nedsættelse af arbejdstidsnorm
c) Deltidsansattes merarbejde skal aflønnes som overarbejde

Forslag til forligstekst ad henholdsvis krav b) og c)

b)
I overenskomsterne indarbejdes nedenstående tekst, som har virkning fra….:
"Hvis en ansat varsles ned i tid af arbejdsgiver, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Bemærkning
Retten bevares indtil arbejdsgiver tilbyder pågældende et øget timetal i samme stilling, der som minimum svarer til det antal timer, pågældende blev varslet ned".

c)
Parterne er enige om, at deltidsansattes merarbejde med virkning fra …. skal aflønnes som overarbejde. I overenskomsterne foretages de nødvendige tilretninger, således at bestemmelser om merarbejde aflønningsmæssigt følger reglerne for overarbejde.

Bilag 2

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0038.2.
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F.6.3. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides

Parterne er enige om, at udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov udvides til også at omfatte løn/vikarudgifter i forbindelse med børns sygdom. Dette indarbejdes i Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov.

Bilag 3

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.2
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F.37.1 – bedre rettigheder ved barns sygdom

Parterne er enige om, at overenskomsternes bestemmelse om barns 1. og 2. sygedag ændres til en ret til barns 1. og 2. sygedag.

Parterne er endvidere enige om, at såfremt barnet bliver sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, og den ansatte må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til tjenestefrihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag

Konkret formuleres overenskomstbestemmelserne således:

"Den ansatte har ret til ~~r kan gives hel eller delvis~~ tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet~~. og~~
4. ~~det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.~~

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:
I vurderingen af, om ~~der skal gives tjenestefrihed, indgår~~fravær er nødvendigt af hensyn til barnet foretager den ansatte en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, og den ansatte må forlade arbejdet som følge heraf er der ret til tjenestefrihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag og dagen udgør ikke barnets 1. sygedag. Det samme gælder, hvis barnet bliver sygt sent på døgnet".

Bilag 4

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.22
NK
5. februar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 10. februar 2018

Vedr.: Krav F.7.1. ambulant behandling

Parterne er enige om at §32 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager ændres til – udover hospitalsindlæggelse også at omfatte ambulant behandling. Ambulant behandling defineres som:

1. Der skal være tale om, at barnets skal have foretaget et operativt indgreb eller
2. Der skal være tale om, at barnet er udskrevet fra hospital og
3. Det på baggrund af en lægelig vurdering er nødvendigt, at barnet opholder sig i hjemmet efterfølgende.

På den baggrund formuleres §32 som følger:

§ 32. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.
Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller hvis barnet udskrives og det efter en lægelig vurdering er nødvendigt, at barnet opholder sig i hjemmet efterfølgende.

Nyt stk. 2
Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved ambulant behandling, hvor barnet skal have foretaget et operativt indgreb og det efter en lægelig vurdering er nødvendigt, at barnet opholder sig i hjemmet efterfølgende

Stk. 3.
Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen mv.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 33 i aftalen.

Bemærkning:
Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

Bilag 5

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.4
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F.7.2. - omsorgsdage til plejeforældre

Parterne er enige om, at personkredsen for omsorgsdage i Aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides til også at omfatte plejeforældre.

Konkret formuleres §28, stk. 2 således:
"Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov

Bemærkning:
Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte."

Bilag 6

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.5
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F.7.2. inddragelse af omsorgsdage

Parterne er enige om at præcisere i Aftale om fravær af familiemæssige årsager, at arbejdsgivers inddragelse af en allerede planlagt omsorgsdag alene kan ske efter aftale med den ansatte medmindre der foreligger force majeure. Inddrages en allerede planlagt omsorgsdag, skal arbejdsgiver erstatte medarbejderens eventuelle økonomiske tab herved. Herved sidestilles omsorgsdage i relation til inddragelse med ferie, jf. ferieaftalens §11, stk. 3.

Konkret formuleres et nyt stykke 2 i §29 således:
"Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsatte omsorgsdage. Arbejdsgiver skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen".

Bilag 7

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.25
NK
7. februar 2018

Til: KL – udleveret på møde den 10. februar 2018

Vedr.: Krav F.7.2. - omsorgsdage til plejeforældre version 2.

Parterne er enige om, at personkredsen for omsorgsdage i Aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides til også at omfatte plejeforældre.

Konkret formuleres §28, stk. 2 således:
"Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning:
Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har bopæl hos plejeforældrene.

Bilag 8

Mødedato fra kl. den 19/2-18 kl. 14⁰⁵

18-0037.33

Krav F.7.2. – omsorgsdage til plejeforældre

Parterne er enige om, at personkredsen for omsorgsdage i Aftale om fravær af familiemæssige årsager med virkning fra den 1. januar 2019 udvides til også at omfatte plejeforældre.

§ 28, stk. 2 affattes herefter således:

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehaver af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Plejeforældres ret til omsorgsdage forudsætter, at der er tale om et plejeforhold af minimum 6 måneders varighed, som indebærer, at plejeforældrene har barnet boende som minimum fra mandag morgen til og med fredag aften. Afvikling af omsorgsdagene skal ske indenfor den periode, hvor plejebarnet bor hos plejeforældrene.

Bilag 9

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.6
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F.7.3 – Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed til at gælde alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling.

Konkret indsættes følgende reviderede § 4 med bemærkning i Aftale om fravær af familiemæssige årsager:

"Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed~~, som skyldes sygelige forhold,~~ har den ansatte ret til fuld løn~~, under sygdom~~.

Bemærkning:
Bestemmelsen omfatter alle ansatte. Det er således ikke en betingelse, at undersøgelse og behandling for barnløshed sker som følge af et sygeligt forhold. ~~Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der et tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke et berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.~~

B Udg 10

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.7
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F 7.3. orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Parterne er enige om, at plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefrihed uden løn.

Konkret indsættes følgende bestemmelse i kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager: "Ansatte, som indgår en aftale om at modtage et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til tjenestefrihed i op til 1 år.

Bemærkning:
Med spædbarn menes et barn under 1 år".

Bilag 11

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.8
NK
1. februar 2018

Til: KL – udleveret på møde den 1. februar 2018

Vedr.: Krav F 7.3 Ret til genoptagelse på nedsat tid

Parterne er enige om, at, at en ansat som led i sin barsel har ret til at genoptage arbejdet på nedsat tid. På den baggrund ændres §13 til følgende:

Stk. 1.
En ansat har ret til i dagpengeperioden at genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. ~~Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.~~

Bemærkning til stk. 1:
Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær, er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentlig, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentlig. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentligt kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentligt.

" §13, stk. 2
Den ansatte har ret til at genoptage arbejdet delvist. 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 og § 11, stk. 2 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 orlov i den nye ansættelse være betinget af, at den ansatte fortsat er omfattet af nærværende aftale.

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, idet der som minimum skal afholdes 1 times orlov pr. uge.

Fratræder den ansatte sin stilling inden den forlængede orlov er afholdt og er den ansatte ikke længere omfattet af nærværende aftale, vil retten til fravær og dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§13, stk. 1 sammenholdt med §13, stk. 2.	
§13, stk. 1	§13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 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.

Tilsvarende ændring foretages i §23.

Bilag 12

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.27
NK
7.februar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 10. februar 2018

Vedr.: Krav F.7.3 – Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling (version 2)

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed til at gælde beggealle ansatte, der er i fertilitetsbehandling.

Konkret indsættes følgende reviderede § 4 med bemærkning i Aftale om fravær af familiemæssige årsager:

"Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har ~~den ansatte~~begge parter ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:
Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Det gælder også en ansat, hvis barnloshed skyldes sygdom hos partneren. Bestemmelsen omfatter således ikke kun den ansatte hos hvem de sygelige forhold beror.

Ansatte, som ikke et berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

Bilag 13
Meddelt af KL den 4/2 kl. 14[30]

18-0037.35

Krav F.7.3 – Ret til fravær med løn ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om med virkning fra den 1. april 2018 at udvide retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandlinger for barnløshed til at gælde alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold.

§ 4 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager affattes herefter således:

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er alene den part, der undersøges eller behandles, som har ret til fravær med fuld løn. Det er en lægelig vurdering, om der er tale om et sygeligt forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

Bilag 14

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.9
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F.7.4. lønopfyldning ved ansættelse efter servicelovens §118

Parterne er enige om, at arbejdsgiver – til ansatte, der ansættes af kommunen efter servicelovens §118 - betaler forskellen med løn og pension i ansættelsen efter servicelovens §118 og løn og pension i hidtidig stilling hos arbejdsgiver.

Bilag 15

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0031.3.
HW/jb
31. januar 2018

Til: Udleveret til KL på møde 31. januar 2018

Vedr.: Forslag til tekst til krav F.11.2. - Tidsbegrænset ansættelser

Forslag til forligstekst:
Parterne er enige om at præcisere § 5 i Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse ved at indsætte følgende bemærkning til § 5, stk. 1:

Bemærkning: Udgangspunktet for ansættelser på det kommunale område er varige ansættelser, men der kan foreligge saglige hensyn, der tilsiger, at en stilling etableres tidsbegrænset. Tidsbegrænsede ansættelser kan fx anvendes ved opstået konkret arbejdskraftsbehov, fx sygefravær eller barsel. Anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser inklusiv efterfølgende forlængelser begrænses til 2-3 gange afhængig af ansættelsesforholdets varighed.

Som nyt stk. 3 i § 5 i Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse indsættes følgende, idet nuværende stk. 3 bliver til stk. 4 osv.:

"Stk. 3
Ved forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser skal arbejdsgiver orientere den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation herom, herunder give en skriftlig begrundelse herfor, herunder ansættelsens (forventede) varighed. Den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan i den forbindelse begære en forhandling om muligheder for varig ansættelse".

I § 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indsættes følgende nye bemærkning:

"Bemærkning:
Der henvises til Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse § 5, stk. 3 vedr. orientering mv. i forbindelse med forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser."

(§ 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse lyder således: "Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.")

I overenskomsternes timelønsbestemmelser indarbejdes følgende bestemmelse:
"Såfremt en timelønnet ansat har ansættelse i kommunen over en periode på x måneder inden for en periode på y måneder skal arbejdsgiver optage forhandling med den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation om muligheder for ansættelse i en stilling, som aflønnes med månedsløn".

Bilag 16

Udleveret 31/1-18

KL's krav nr. 9 til Forhandlingsfællesskabet – udkast til forligstekst K.13.1 og K.13.2

18-0033.15

Model 1

Del af forlig med KL og Forhandlingsfællesskabet, pkt. x:

Protokollat om refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem ophæves.

Aftale om lønforholdene for visse elever ophæves og månedsgarantilønnen på 6.001,18 kr. (31/3-00-niveau) indarbejdes i de to relevante overenskomster med virkning fra 1. april 2018, jf. bilag Y.

Ændringen er omkostningsneutral.

Bilag Y:

I Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01), § 27, stk. 1 forhøjes månedslønnen for social- og sundhedshjælperelever under 18 år fra 5.687,35 kr. (31/3 2000-niveau) til 6.001,18 kr. (31/3 2000-niveau).

I Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71), § 31, stk. 1 forhøjes månedslønnen for elever fra 5.587,27 kr. (31/3 2000-niveau) til 6.001,18 kr. (31/3 2000-niveau).

Model 2

Del af forlig med KL og Forhandlingsfællesskabet, pkt. x:

Protokollat om refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem ophæves.

Aftale om lønforholdene for visse elever ophæves og månedsgarantilønnen på 6.001,18 kr. (31/3-00-niveau) indarbejdes i de to relevante overenskomster med virkning fra 1. april 2018, jf. bilag Y.

I Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01), § 27, stk. 1 forhøjes månedslønnen for social- og sundhedshjælperelever under 18 år fra 5.687,35 kr. (31/3 2000-niveau) til 6.001,18 kr. (31/3 2000-niveau).

I Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever (41.71), § 31, stk. 1 forhøjes månedslønnen for elever fra 5.587,27 kr. (31/3 2000-niveau) til 6.001,18 kr. (31/3 2000-niveau).

Ændringerne er omkostningsneutrale.

Bilag 17

K.13.1. og K.13.2.
Udkast til forligstekst den 10.2.2018 – udleveret til KL den 19/2.

X.X. Bortfald af aftaler

Aftale om refusion af udgifter for ophold på skolehjem
Parterne er enige om, at Aftale om refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem er uden indhold som følge af ændringer i lovgivningen, der sikrer, at elevens udgifter til ophold på kostafdelingen refunderes. Aftalen ophæves derfor med det forbehold, at aftalen træder i kraft på ny, såfremt lovgivningen ændres til ugunst for erhvervsuddannelseseleverne, på en sådan måde, at lovgivningen ikke længere ydes refusion for disse udgifter.

Aftale om lønforholdene for visse elever
Aftale om lønforholdene for visse elever ophæves.

Parterne er enige om, at:

- lønnen til erhvervsfaglige elever ikke må være mindre end lønnen til EGU-elever med kommunal praktikaftale og at dette indskrives i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte med virkning fra 1. april 2018, jfr. bilag Y
- og månedsgarantilønnen på 6.756,46 kr. (31/3/2000-niveau) indarbejdes i de to relevante overenskomster med virkning fra 1. april 2018, ligeledes jfr. bilag Y.

Ændringen er omkostningsneutral.

Bilag Y:
I Aftale om lønninger for kommunalt ansatte med virkning fra 1. april 2018 indskrives i §7 Ungarbejdere og elever en ny:

"stk. 3. Elever på erhvervsuddannelserne
Lønnen til kommunalt ansatte erhvervsuddannelseselever må ikke være mindre end lønnen til EGU-elever med kommunal praktikaftale. Dette indebærer, at kommunalt ansatte erhvervsuddannelseselever aflønnes efter de respektive overenskomster, dog mindst en månedsløn på 6.756,46 kr. (31/3/2000-niveau). Lønnen reguleres efter § 9, stk. 1".

I Overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01), § 27, stk. 1 forhøjes månedslønnen for social- og sundhedshjælperelever under 18 år fra 5.687,35 kr. (31/3/2000-niveau) til 6.756,46 kr. (31/3/2000-niveau).

I Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og – elever (41.71), § 31, stk. 1 forhøjes månedslønnen for elever under 18 år fra 5.587,27 kr. henholdsvis 6.061,26 kr. (31/3/2000-niveau) til 6.756,46 kr. (31/3/2000-niveau).

Bilag 18

17-0307.49

F.13.4
Udkast til forligstekst den 10.2.2018 – udleveret til KL den 6/2.

Parterne er enige om at forhøje månedslønnen for EGU-praktikanter, jfr. Aftale for EGU-elever med kommunal praktikaftale, §2, stk. 1, fra kr. 6.001,18 pr. måned til kr. 6.756,46 pr. måned (31/3/2000-niveau).

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 7,561 mio.kr. svarende til 0,00 %.

Bilag 19

18-0054.1

Udleveret til KL den 10. februar 2018

Partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked

Parterne er enige om, at det er væsentligt at tage socialt og arbejdsmarkedspolitisk ansvar. Det er væsentligt at bidrage til, at alle får en plads på arbejdsmarkedet.

Kommunernes inddragelse af civilsamfundet er i vækst. Hensigten hermed er at bidrage til at skabe bedre betingelser for borgernes trivsel mv. Det sker bl.a. ved inddragelse af frivillige på en række velfærdsområder. Brugen af frivillige sker i et tæt samarbejde med de ansatte og anvendelse af frivillige er et supplement til den kommunale opgaveløsning.

Parterne er enige om i perioden at fortsætte arbejdet med at skabe fælles forståelse for og opbakning fra ledere og medarbejdere til hvor, hvornår og på hvilke betingelser der kan inddrages frivillige, samt til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser, således at ledige og personer med nedsat arbejdsevne hjælpes videre i deres arbejdsliv.

Parternes arbejde vedrørende det inkluderende arbejdsmarked vil bl.a. bygge videre på de gode erfaringer fra SFI undersøgelse om rummelighed i praksis, som SFI gennemførte for parterne i 2017.

Hensigten med dialogforum, er at fremme og udvikle dialogen mellem parterne, fremme erfaringsudveksling kommunerne imellem og på konstruktiv vis tage hånd om evt. usikkerhed og tvivl, der måtte opstå i tilknytning til arbejdet med inddragelse af frivillige samt det inkluderende arbejdsmarked. Forum skal desuden bidrage til en fælles forståelse og opbakning fra ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser.

Dialogforum kan beslutte at igangsætte målrettede aktiviteter, fx udarbejdelse af inspirationsmaterialer, afholdelse af konferencer, gennemførelser af undersøgelser og besøg på kommunale arbejdspladser.

I regi af dialogforum gennemføres følgende indsatser i OK-18 perioden:

- Temperaturmåling og evt. understøtning ift. arbejdet med det sociale kapitel: Undersøgelse af, hvordan kommunerne arbejder med det sociale kapitel i MED systemet, herunder om der er brug for yderligere understøttelse.

- Formidlingsindsats vedr. lønforhandling: En formidlingsindsats for at sikre opmærksomhed på, at fleksjobbere og seniorjobbere indgår i de lokale lønforhandlinger.

- Mere "Rummelighed i praksis": Udbredelse og forankring af parternes gode råd og øvrig viden fra SFI-undersøgelsen "Rummelighed i praksis".

- Fokus på fastholdelse/forebyggelse af udstødning: En formidlingsindsats baseret på eksempler fra arbejdspladser/kommuner, der har en god praksis ift. fastholdelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen eller er omstillings- og nedskæringsramte.

- Frivilligt arbejde: En kvantitativ og en kvalitativ undersøgelse af anvendelsen af frivillig arbejdskraft i kommunerne.

Der aftales desuden en politisk dialog (§3 møde) om frivilligt arbejde i perioden.

Finansiering:
Aktiviteter og indsatser i dialogforum finansieres af AUA.

Bilag 20

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.10
NK
31. januar 2018

Til: KL – udleveret på møde i arbejdsgruppe om generelle forhold d. 31. januar 2018

Vedr.: Krav F 15.8 – Sorgorlov

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager ændres til følgende:

§10, stk. 6:
Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ~~moderen~~ ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets-død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret~~ten~~ samt retten til sædvanlig løn med ~~moderens~~hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. ~~Er barnet dødfødt eller dør inden for de første 32 uger efter fødslen, bevarer faderen eller medmoderen sin ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2.~~

§20, stk. 6
Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har hver ~~en~~ af adoptanterne ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

Parterne er desuden enige om at der indføjes følgende nye bestemmelser:

Nyt § 12, stk. 8
En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.

Nyt § 22 stk.3.
En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 6. skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.