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.

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0037.38
NK
13. februar 2018

Til: KL – sendt pr. mail den 13 februar

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. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

FF ⇒ KL
- rettelser

13. februar 2018

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 behandlinger for barnløshed til at gælde alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold.

Konkret indsættes følgende reviderede § 4 med bemærkning ~~til~~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, 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 en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte ~~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.

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 18-0031.7
NK
12. februar 2018

Til: KL

Vedr.: Tekstforslag F.11.2. tidsbegrænset ansættelse

Parterne er enige om, at igangsætte en oplysningsindsats overfor ledere og tillidsrepræsentanter med henblik på at øge kendskabet til bestemmelser om pensionsoptjening for timelønnede i overenskomsterne. Der er i indsatsen særlig fokus på overenskomstområder med mange timelønsansættelser.

Oplysningsindsatsen finansieres af AUA.

FF → KL

K.13.2.
Udkast til forligstekst den 12.2.2018

X.X. Bortfald af aftale

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 at den garanterede månedsløn på 6.300,00 kr. (31/3/2000-niveau) for erhvervsuddannelseselever indarbejdes i de relevante overenskomster med virkning fra 1. april 2018.

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 6.300,00 kr. (31/3/2000-niveau). Lønnen reguleres efter § 9, stk. 1".

FF → KL

F.13.4
Udkast til forligstekst den 12.2.2018

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. 6.300,00 pr. måned (31/3/2000-niveau).

Omkostningerne som følge heraf er opgjort til en årlig merudgift på 3,361 mio.kr. svarende til 0,00 %.

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.