

Tid Den 25. januar 2008

Sted KL

Emne: **Delforlig overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2008**

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og KL

PROTOKOLLAT

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

1. Kompetenceudvikling

- ./. Vedlagte protokollat om kompetenceudvikling.
- ./. Vedlagte protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

2. Seniorinitiativer

- ./. Vedlagte protokollat om seniorinitiativer.
- ./. Vedlagte protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

3. Fravær af familiemæssige årsager

- ./. Vedlagte protokollat om Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

4. Omkostninger

Dette protokollats omkostninger er opgjort til 0,09%.

5. Krav der er forhandlet

Parterne er enige om at kravene 3.1.1., 4.1.1., 4.1.2., 4.1.3., 4.1.4, 7.1.1., 7.1.2., 7.1.3.a. og 7.1.3.b. hermed er afhandlet.

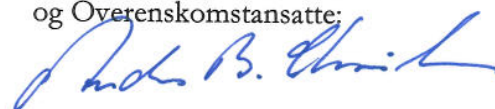
Parterne er enige om at krav 7.1.3.c. henstår

København, den 25. januar 2008

For KL:



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte:



Tid Den 25. januar 2008.
Sted KL
Emne **Kompetenceudvikling**

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL.

PROTOKOLLAT

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

1. 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 medarbejdere 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 fx 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.”

2. 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 medarbejderudviklingssamtaler i kommunen.”

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 kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.”

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

”Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, 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.

3. Udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

- ./.
- A) De centrale parter er enige om, at det vedlagte bilag ”Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling” indsættes som bilag til Aftale om kompetenceudvikling.

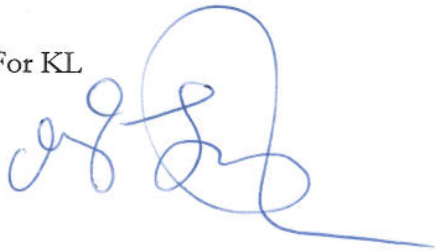
B) Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres projekter, der skal afprøve arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte. Ved trepartsaftalerne er der afsat 5 mio. kr. til projekter om jobbytte i den offentlige sektor. Den kommunale andel af disse midler forudsættes anvendt til indsatsen.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

C) 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.

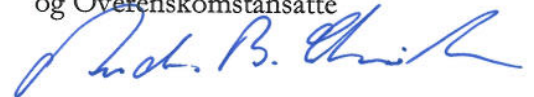
D) Medio 2010 evaluerer parterne erfaringerne med den i bilaget beskrevet model for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

København, den 25. januar 2008.

For KL



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



KL

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

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

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

1.

Dette protokollat omfatter alle ansatte indenfor KL's forhandlingsområde. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er også omfattet. For Københavns kommune er alle selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med omfattet.

Protokollatet omfatter *ikke*:

- ansatte i § 60-fællesskaber
- ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO/AC eller FTF.
- ansatte ved serviceaftalevirksomheder...

2.

Der er ved trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 17, FTF pkt. 1) afsat midler til øget kompetenceudvikling af de ansatte. De afsatte midler er et engangsbeløb fordelt over årene 2008-2011, som skal finansiere et supplement til den kompetenceudvikling, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

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 388 mio. kr. til formålet, dvs. ca. 24 mio. kr. på AC-området, ca. 216 mio. kr. på OAO-området og 149 mio. kr. på FTF-området¹. Midlerne fordeles efter lønsum i hver kommune og mellem hovedorganisationsområderne. Kommunerne har pligt til at afsætte midlerne til formålet. 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 kommune gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer, henholdsvis:

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

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

- AC

5.

I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. pkt. 4, et lokalt beslutningsforum/bestyrelse/udvalg. 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 kommunen. 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 kommune 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 det i den forbindelse kunne være relevant at afklare lokalt, kunne f.eks. være:

- Procedurer for ansøgning, 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 ligeledes paritetisk, som beskrevet under pkt. 5.

7.

Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelser 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 grunddannelse 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 kommunen 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.

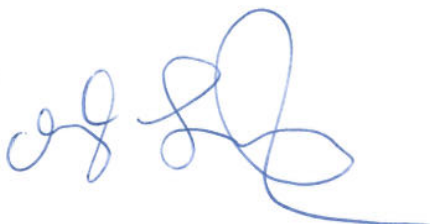
Medarbejderudviklingssamtaler/udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der forudsættes individuelle udviklingsplaner på de overenskomstområder, hvor det er aftalt.

10.

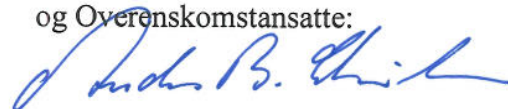
Aftalen træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen ophører den 30. juni 2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

København den 25. januar 2008

For KL:



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte:



Tid Den 25. januar 2008 kl. 19.30
Sted KL
Emne Seniorinitiativer

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL.

PROTOKOLLAT

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

1. Indledning til rammeaftalen om seniorpolitik

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 13, FTF pkt. 17) indledes rammeaftalen om seniorpolitik med følgende tekst:

Det fremgår af trepartsaftalerne, at Regeringen, KL, LO, AC og FTF er enige om behovet for effektivt at fremme, at flere seniorer bliver længere tid på arbejdsmarkedet. Der er afsat en pulje til kommunerne på i alt 538 mio. i 2008 – 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af stillinger til seniorer. Den konkrete anvendelse af midlerne aftales ved O.08.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik. Ledelsen skal i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg, f.eks. i forbindelse med drøftelse af kommunens personalepolitik.

2. Seniorsamtaler

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 15, FTF, pkt. 17) indsættes en ny bestemmelse i rammeaftalen om seniorpolitik:

” § X

Stk. 1: I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

Bemærkning: Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning

kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 3 i rammeaftalen om seniorpolitik.

Stk. 2: Tilbudspigten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

Bemærkning: Efter drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

3. Udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer

./ De centrale parter er enige om, at det vedlagte bilag "Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer" indsættes som bilag til Rammeaftale om seniorpolitik.

I 2010 evaluerer parterne erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der er iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.

Trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer er begrænset til perioden 2008-2011. Parterne vil ved de næste overenskomstforhandlinger drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne beskrevet i protokollatet.

Protokollatets omkostninger er opgjort til en årlig merudgift på 0,05 % udover trepartsmidlerne. De 0,05 % er varige og finansierer efter 2011 et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

Trepartsmidlernes virkning på reguleringsordningen forudsættes neutraliseret. Hvorledes dette skal ske, forhandles mellem parterne d. 15. februar i forbindelse med de generelle forhandlinger om reguleringsordningen.

De centrale parter er enige om, at der hermed er gjort op med trepartsmidlerne til seniorinitiativer.

4. Ændring af rammeaftalen om seniorpolitik

I forbindelse med implementering af pkt. 1 og 2 vil parterne gennemgå rammeaftalen om seniorpolitik redaktionelt med henblik på at synliggøre rammeaftalens fastholdelsessigte. Der er ikke herved tilsigtet indholdsmæssige ændringer.


Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning, som bl.a. indeholder inspirationsmateriale i relation til fastholdelse af seniorer.

5. Overenskomstprojekter vedrørende fastholdelse af seniorer

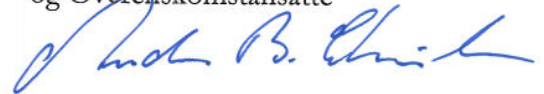
Parterne er enige om at understøtte kommunernes fastholdelse af seniorer ved at afsætte midler efter Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter i perioden til, at et antal kommuner kan indgå i en forsøgsordning med senkarrieresamtaler til ældre ledere. Samtidig afsættes midler til oprettelse af en idébank indeholdende eksempler på fastholdelse af seniorer. Med eksempler på fastholdelse sigtes både til aftaler om seniorordninger i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik og til seniorordninger via almindelig arbejdstilrettelæggelse og ændret jobindhold.

København, den

For KL



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



PROTOKOLLAT OM UDMØNTNING AF TREPARTSMIDLERNES TIL SENIORPOLITISKE INITIATIVER

Parterne er enige om, at med protokollatet styrkes de kommunale arbejdspladsers mulighed for fastholdelse af seniorer.

Hensigten med protokollatet er at fremme og understøtte kommunernes seniorpolitiske indsats, og er således et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 14, FTF pkt. 13) er KL og KTO enige om følgende:

1. Område

Dette protokollat omfatter alle ansatte indenfor KL's forhandlingsområde. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er også omfattet. For Københavns kommune er alle selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med omfattet.

Protokollatets punkt 4 omfatter ikke:

- ansatte i § 60-fællesskaber
- ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO/AC eller FTF.
- Ansatte ved serviceaftalevirksomheder...

2. Periode

Der er ved trepartsaftalerne med LO/AC og FTF afsat midler til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. De afsatte midler er et engangsbeløb fordelt over årene til og med 2011, som skal finansiere et supplement til den fastholdelse af seniorer, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

3. Ret til Seniordage.

I perioden 2009 – 2011 indføres en ordning, hvorefter den enkelte seniormedarbejder kan vælge mellem seniordag, bonus eller pension.

A. Med virkning fra d. 1. januar 2009 har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

Retten til fravær med sædvanlig løn indtræder dog allerede fra 58 år for følgende grupper:

- Dagplejere.
- Husassistenter.
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger.
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.
- Pædagogmedhjælpere.
- Rengøringsassistenter.
- Social- og sundhedspersonale.
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.

For disse grupper består retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dag i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 3 dag i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

Retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn er i det følgende benævnt seniordage.

Bemærkning: Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom.

- B. Den ansatte skal varsle tidligst muligt, på hvilket tidspunkt vedkommende ønsker at holde sine seniordage. Arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis arbejdsgiveren imidlertid har afvist at imødekomme tidspunktet for seniordagens afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

- C. Retten til seniordage kan konverteres til enten bonus eller pension. Konvertering sker i forhold til den ansattes aktuelle timeløn.

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension, skal give arbejdsgiveren besked herom senest d. 1. oktober året forinden retten opnås.

Bemærkning: Ansatte, der fylder 60 år i 2009 skal give besked senest d. 1. oktober 2008. Den ansattes valg foretages for 1 år af gangen.

Konverteres seniordage til bonus, udbetales denne ved udløbet af kalenderåret. Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus.

Konverteres seniordage til pension indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag i kalenderåret. Fratræder den ansatte ophører retten til et ekstraordinært pensionsbidrag.

4. Kommunepuljer.

A. Der afsættes årligt i perioden 2009-2011 i alt 88,737 mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne, dvs. 3,959 mio. kr. på AC-området, 55,255 mio. kr. på OAO-området og 29,524 mio. kr. på FTF-området¹. Kommunerne har pligt til at afsætte disse midler. Uforbrugte midler overføres til næste budgetår.

De nedsatte beslutningsfora, jf. pkt. 4B, 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.

Udmøntning af de afsatte midler sker i den enkelte kommune gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer, henholdsvis:

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

B. I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde, jf. pkt. 4a, et lokalt beslutningsforum/bestyrelse/udvalg uden for samarbejdsstrukturen. 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 kommunen. Ansøgninger vedrørende midlerne forelægges de lokale beslutningsfora. Beslutninger træffes i enighed således, at medarbejderrepræsentanterne under ét optræder som én part og tilsvarende for ledelsesrepræsentanterne. Ved uenighed kan en ansøgning ikke imødekommes.

Bemærkning: Opgaven kan forankres i allerede bestående udvalg uden for samarbejdsstrukturen.

Disse beslutningsfora aftaler herudover forhold af betydning for puljens anvendelse. De kan f.eks. aftale yderligere retningslinjer for puljernes anvendelse, ligesom de kan aftale procedurer for ansøgning, sagsbehandling og indstilling.

C. Midlerne skal bidrage til fastholdelse af seniorer, som måtte have et særligt behov for et seniorinitiativ, herunder seniorer som uden et sådant seniorinitiativ må formodes at ville forlade arbejdsmarkedet.

Midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutningsforummet skønner vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer.

Bemærkning: Finansiering af en seniorstilling med puljemidler i henhold til dette protokolat forudsætter, at vilkårene for seniorstillingen er aftalt mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), jf. rammeaftalen om seniorpolitik § 3.

Seniorstillinger kan som hidtil finansieres udenfor puljen.

¹ I tallet fra FTF-området indgår Sundhedskartellets forholdsmæssige andel af trepartsmidlerne til kommunepuljer.

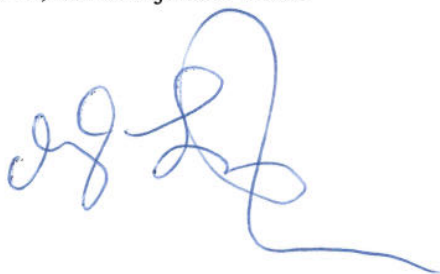
Midlerne kan *ikke* anvendes til finansiering af:

- Generationsskifteaftaler.
- Aftaler indgået i forbindelse med uansøgt afsked.
- Stillinger, der oprettes som fleksjobs.

5. Dette protokollat træder i kraft den 1. januar 2009 og ophører den 31. december 2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt.

København, den 25. januar 2008

For KL



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



Tid Den 25. januar 2008
Sted KL
Emne Barselskrav mv.

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL.

PROTOKOLLAT

Om 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 O.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 reserverede 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 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 0,04 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 O.08.

Arbejdet igangsættes umiddelbart efter O.08.”

København, den

For KL

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 barselsorloven 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 retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er:	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven.

udskudt efter § 22, stk. 1 og 2 forlænget efter § 21, stk. 2.	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.