

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionssorlov

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens anvendelsesområde	3
§ 2. Formål	3
§ 3. Udligningsordning i kommuner og 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 arbejdspladsers 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. Kommuner i KL's forhandlingsområde
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde
3. Københavns Kommune
4. Frederiksberg Kommune, samt
5. 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 driftsoverenskomst 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 er omfattet af denne aftale, hvis de beslutter, at søge tilslutning til en kommunes/regions udligningsordning. Alternativt kan der etableres en egen fælles udligningsordning på tværs af selskaber og virksomheder, som ikke har tilsluttet sig en kommunes/regions udligningsordning. Såfremt selskabet eller virksomheden ikke er omfattet af en udligningsordning efter denne aftale, vil disse eventuelt blive omfattet af en efterfølgende lovgivning på området.

§ 2. Formål

Formålet med aftalen er at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for kommunen eller 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.

§ 3. Udligningsordning i kommuner og regioner

Stk. 1.

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

Bemærkning til stk. 1:

Udligningsordninger etableret forud for denne aftales ikrafttræden, som opfylder betingelserne i denne aftale, vil kunne videreføres. Parterne er enige om, at hensigten med denne aftale ikke er at forringe eksisterende ordninger, som opfylder denne aftales minimumsbestemmelser.

Stk. 2.

Kommunen eller 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 ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.
- III. Moderens ret til 14 ugers orlov efter fødslen.
- IV. Moderen og/eller faderens ret til orlov i 10 uger efter den 14. uge efter fødslen,
- V. Faderens ret til orlov i yderligere 2 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 10 uger efter den 14. uge efter modtagelsen.
- XI. En ansats ret til yderligere 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Kommunen eller 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 – fx en skole eller en daginstitution.

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.

Kommunen eller 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.

Kommunen eller 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.

Kommunen eller regionen kan træffe beslutning om, at refusionen skal udgøre mere end 80 %.

§ 5. Finansiering og administration

Kommunen eller 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

Stk. 1.

Det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg i henholdsvis amter og kommuner skal drøfte udformningen af udligningsordningen.

Stk. 2.

I kommuner, der ikke lægges sammen, sker drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg.

Stk. 3.

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen drøftes dette på ny i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2007. Fra og med denne dato skal der i hver enkelt kommune eller region være etableret en barselsudligningsordning i

henhold til denne aftale. Drøftelser efter § 6 skal finde sted forud for den 1. januar 2007.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Stk. 3.

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

København den 24/5-05

For

KL



For

Amtsrådsforeningen



For

Københavns Kommune



For

Frederiksberg Kommune



For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

