

Skema til samtale vedr. aftale og opfølgning på aftale om tabt arbejdsfortjeneste eller alvorligt sygt barn

(Udfyld kun de felter der er relevante. Ved opfølgningsmøder kan der skrives videre i det skema, der er startet på.)

Medarbejderens navn:	Fødselsdato:
Stilling:	Afdeling / Institution:
Ansættelsesnorm:	Dato for samtalen:
Deltagere i samtalen: (navn og titel)	

Ønsker aftale iht. Aftale om fravær af familiemæssige årsager.	<input type="checkbox"/> § 32 Barn under 14 år - hospitalsindlæggelse op til 10 dage pr. år <input type="checkbox"/> § 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år <input type="checkbox"/> § 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. (Tabt arbejdsfortjeneste)
--	---

Har der tidligere været indgået aftaler om fravær til samme barn?	<input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, hvilken bestemmelse og periode? <input type="checkbox"/> § 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år <input type="checkbox"/> § 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. Periode(r):
---	--

Denne aftale

Angiv perioden som denne aftale gælder for:
Angiv antal timer pr. uge:
Evt. særlige forhold vedrørende placering af timerne:

Dokumentation

- Tro og love erklæring
- Dokumentation fra den bevilgende kommune
(anonymiseret ift. barnet)
- Dokumentation fra hospitalet
(anonymiseret ift. barnet)
- Andet

Drøftet og aftalt følgende vedr. tilpasning af arbejdstiden/arbejdsopgaver

(Skriv dato og hvad der er drøftet og aftalt. Ved opfølgningsmøde(r) skrives igen dato osv.)

Bemærkninger

(evt. driftsmæssige konsekvenser)

Dato for opfølgningsmøde:

Eksempler på spørgsmål som kan indgå i samtalen.

- Hvor længe forventer medarbejderen at der er behov for tjenestefrihed?
- Hvilke forslag har medarbejderen og lederen til, hvordan tjenestefriheden rent praktisk kan tilrettelægges?
- Kan ændring af mødetiderne reducere behovet for timer med tjenestefrihed til tabt arbejdsfortjeneste? Både leder og medarbejder kan inden mødet overveje muligheder. (Ex. møde tidligere eller senere, andre vagter, ændret arbejdsopgaver o.a.)
- Kan den anden forælder tage nogle af timerne med tjenestefrihed? Fx. på bestemte ugedage, bestemte tidspunkter o.a.
- Hvor mange af timerne med tjenestefrihed med tabt arbejdsfortjeneste kan medarbejderen oplyse om på forhånd? (Fx. ved undersøgelser/behandling/indlæggelse af barnet, hvor medarbejderen måske kender datoen i forvejen).

NB: Skemaet indsendes til den løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen.

Der udleveres kopi til medarbejderen.

Skemaet journaliseres på medarbejderens elektroniske personalesag.

Bestemmelsernes ordlyd fra overenskomsternes aftale om fravær af familiemæssige årsager

Skemaet kan bruges i forbindelse med aftaler og opfølgning på aftaler, som er indgået i henhold til nedenstående bestemmelser i overenskomsternes "*Aftale om fravær af familiemæssige årsager*".

§ 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.

Stk. 2: 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.
- 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.

§ 33. PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN UNDER 18 ÅR

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

BEMÆRKNING: Arbejdsgiveren er efter barselloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 34: PASNING AF BØRN MED NEDSAT FUNKTIONSEVNE MV.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.