

KL
henholdsvis
RLTN (Danske Regioner)

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Rammeaftale om seniorpolitik

pr. 1. april 2008

KL / RLTN

med KTO's kommentarer

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| KTO's forord | 5 |
| Rammeaftale om seniorpolitik | 7 |
| Kapitel 1. Indledende bestemmelser | 7 |
| § 1. Hvem er omfattet af aftalen..... | 8 |
| § 2. Gyldighedsområde..... | 9 |
| § 3. Seniorsamtaler..... | 10 |
| § 4. Lokal aftaleret | 12 |
| Kapitel 2. Seniorstillinger | 13 |
| § 5. Personkreds..... | 15 |
| § 6. Udligningstillæg | 15 |
| § 7. Bevarelse af pension | 16 |
| § 8. Pensionsforbedring..... | 16 |
| § 9. Fastholdelsesbonus..... | 17 |
| Kapitel 3. Generationsskifteordninger | 18 |
| § 10. Personkreds..... | 18 |
| § 11. Generationsskifteaftalens indhold..... | 19 |
| Kapitel 4. Fratrædelsesordninger | 22 |
| § 12. Fratrædelsesgodtgørelse..... | 22 |
| § 13. Pensionsforbedring..... | 23 |
| § 14. Tjenestefri med sædvanlig løn..... | 25 |
| Kapitel 5. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen | 26 |
| § 15. Ikrafttræden og opsigelse mv..... | 26 |
| Bilag 1. Tabel over værdien af pensionsforbedringer for tjenestemænd i forbindelse med seniorpolitiske ordninger | 29 |
| Bilag 2. Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag | 31 |
| Bilag 3. Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, inkl. oversigt over fordelingen af trepartsmidler til kommunepuljer (KL) | 35 |
| 1. Område..... | 35 |
| 2. Periode | 36 |
| 3. Ret til Seniordage | 36 |
| 4. Kommunepuljer..... | 39 |
| 5. Dette protokollat træder i kraft den 1. januar 2009 og ophører den 31. december 2011, hvor alle midler skal være aftalt anvendt..... | 42 |
| Bilag 4. Vejlednings- og inspirationsmateriale til rammeaftalen om seniorpolitik (KL) – november 2008 | 47 |
| Bilag 5. Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer, inkl. bilag vedr. konvertering af seniorbonus (RLTN) | 69 |

| | | |
|--|------------------------------------|----|
| 1. | (Område) | 69 |
| 2. | (Baggrund)..... | 70 |
| 3. | (Seniorbonus) | 70 |
| 4. | (Mere om seniorbonus)..... | 70 |
| 5. | (Konvertering af seniorbonus)..... | 72 |
| 6. | (Fratræden)..... | 74 |
| 7. | (Tiltræden) | 75 |
| 8. | (Periode)..... | 75 |
| Bilag 1. Konvertering af seniorbonus | | 76 |

KTO's forord

Mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN er der ved overenskomstfornyelsen i 2008 aftalt en række seniorpolitiske nyskabelser og initiativer.

På det kommunale område er der dels aftalt ret til seniordage i årene 2009, 2010 og 2011, som kan konverteres til bonus eller pension, og dels kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer, hvor der i årene 2009, 2010 og 2011 vil være ca. 89 mio. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne til finansiering af disse initiativer kommer for størstedelens vedkommende fra de 538 mio. kr., som var afsat til fremme af seniorpolitiske initiativer i trepartsaftalerne indgået mellem regeringen, KL, LO, AC og FTF. Trepartsmidlerne er midlertidige. Foruden trepartsmidlerne har KL og KTO tilført ekstra midler, som KL og KTO er enige om er varige, og som efter 2011 finansierer et antal seniordage efter nærmere aftale mellem parterne.

Administrationsgrundlaget for seniordagene og kommunepuljerne til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne er bilag 3 *"Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, inkl. oversigt over fordeling af trepartsmidler til kommunepuljer"* (KL). Der er således også udarbejdet kommentarer til bilag 3.

På det regionale område er der aftalt ret til en seniorbonus i januar måned i årene 2009, 2010 og 2011, som kan konverteres til seniordage, bonus, pension eller selvvalgt kompetenceudvikling. Midlerne til finansiering af seniorbonus mv. kommer fra de 140 mio. kr., som var afsat til fremme af seniorpolitiske initiativer i trepartsaftalerne indgået mellem regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF. Trepartsmidlerne er midlertidige.

Administrationsgrundlaget for seniorbonus og mulighederne for at konvertere til bl.a. seniordage er bilag 5 *"Protokollat om udmøntning af seniorinitiativer, inkl. bilag vedr. konvertering af seniorbonus"* (RLTN). Der er således også udarbejdet kommentarer til bilag 5. Overskrifterne - angivet i parentes til de enkelte punkter - er ensidigt udarbejdet af KTO til brug for udarbejdelsen af denne kommenterede udgave af aftalen.

Herudover er der i Rammeaftalen om seniorpolitik både på det kommunale område og på det regionale område fortaget en redaktionel gennemgang af rammeaftalen med henblik på at fremhæve rammeaftalens fastholdelsessigte, ligesom der er gennemført en ændret paragrafstruktur i stedet for de meget lange paragraffer, som aftalen fra OK-05 og tidligere aftaler har indeholdt. Der er ikke med den redaktionelle gennemgang tilsigtet indholdsmæssige ændringer.

I både den kommunale og den regionale rammeaftale er der ligeledes indarbejdet en bestemmelse om ret til seniorsamtale, ligesom det nu følger af begge aftaler, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne skal informere og drøfte kommu-

nens/regionens seniorindsats med medarbejderne i kommunens/regionens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens/regionens personalepolitik.

I venstre spalte er optrykt selve aftaleteksten, inkl. parternes fælles bemærkninger. I højre spalte er KTO's kommentarer angivet. Det bemærkes, at det er KL/KTO-aftalen der er taget udgangspunkt i i venstrespalten. På de punkter, hvor RLTN/KTO-aftalen er indholdsmæssig anderledes, er dette angivet under KTO's kommentarer. Forskelle, som alene har redaktionel karakter angives som udgangspunkt ikke.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Rammeaftale om seniorpolitik

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

Ved OK-08 har parterne aftalt en række tiltag med henblik på at øge fastholdelsen af seniorer:

- **Seniorpolitiske tiltag, herunder seniordage og kommunepuljer**

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, KL, LO, AC og FTF afsat 538 mio. kr. i 2008 til 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger. Trepartsmidlerne er aftalt anvendt dels til etablering af seniordage og dels til etablering af kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Trepartsmidlerne er midlertidige. Foruden trepartsmidlerne har parterne tilført ekstra midler, som parterne er enige om er varige, og som efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne. Seniordage og kommunepuljer er reguleret i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, jf. bilag 3.

- **Seniorindsatsen som en del af personalepolitikken**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne har Regeringen,

KTO'S KOMMENTARER

Indledningen er udarbejdet i forbindelse med OK-08, og opsummerer de tiltag, som er aftalt om seniorpolitik.

Denne del af indledningen gælder alene på det kommunale område.

På det regionale område henvises til den kommenterede aftales bilag 5 og til indledningen til RLTN/KTO Rammeaftalen om seniorpolitik.

Bestemmelsen om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne skal informere og drøfte kommunens/regionens seniorindsats med medarbejderne i kommunens/regionens hovedudvalg, fx i forbindelse

AFTALE OM SENIORPOLITIK

KL, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enige om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens personalepolitik.

- **Seniorsamtaler**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne, har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Der er på den baggrund indføjet en ny bestemmelse om seniorsamtale, jf. aftalens § 3.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, - dog for Køben-

KTO'S KOMMENTARER

med drøftelse af kommunens/regionens personalepolitik, udspringer af trepartsaftalerne mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og FTF.

Med trepartsaftalen var der enighed om, at fremme ældre medarbejders muligheder for at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Det følger således af trepartsaftalerne, at arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer klart skal fremgå af personalepolitikken. Personalepolitikken skal være skriftlig, og det skal fremgå, hvilke instrumenter der anvendes til at udvikle og fastholde seniorer.

Kommunerne og regionerne skal ved implementeringen af bestemmelsen om indsatsen for at fastholde seniorerne iagttage kravene og forudsætningerne i trepartsaftalerne.

I forhold til kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne henvises vedr. anvendelsesområde til bilag 3 med kommentarer.

I forhold til seniorbonus mv. i regionerne henvises vedr. anvendelsesområde til bilag 5 med kommentarer.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

havns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. - som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster og

3. naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

§ 2. Gyldighedsområde

Stk. 1

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

Bemærkning:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen samt i øvrigt den ansattes mulighed

KTO'S KOMMENTARER

For begge gælder, at der med henvisning til midlernes oprindelse fra trepartsaftalerne er aftalt et lidt snævrere anvendelsesområde end for rammeaftalen i øvrigt.

Der gælder endvidere for både det kommunale og det regionale område, at protokollaterne – qua deres selvstændige områdebestemmelser - finder anvendelse, uagtet det positivt fremgår af en overenskomst, at en bestemt personalegruppe ikke er omfattet af rammeaftalen om seniorpolitik.

Rammeaftalen udgør et blandt flere instrumenter, der lokalt i kommuner og regioner kan anvendes i en seniorpolitik, som både er møntet på medarbejdernes udvikling, fastholdelse og fratræden. Af andre instrumenter kan fx peges på kompetenceudvikling, mere uformel hensyntagen i forbindelse med arbejds- og opgavetilrettelæggelsen, seniorkurser mv.

Rammeaftalen og dermed de tre typer af seniorordninger, der er angivet heri, kan tillige anvendes i forbindelse med - og indgå i – formuleringen af en seniorpolitik, evt. som en del af en samlet personalepolitik. Der vil også naturligt skulle gennemføres en drøftelse i de fora, der skal nedsættes i kommunerne til administration af kommunepuljerne til fremme af seniorpolitiske initiativer, om (med)finansiering af seniorstillinger og fratrædelsesordninger med midlerne fra kommunepuljerne.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i kommunen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3. Seniorsamtaler

Stk. 1

I forbindelse med medarbejderudviklingsamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

KTO'S KOMMENTARER

Aftaler om seniorstillinger og fratrædelsesordninger, der indgås lokalt, bør efter KTO's opfattelse søges indgået uden tidsbegrænsning eller have den længst mulige gyldighedsperiode med henblik på, at ordningen kan få størst mulig effekt.

Såfremt en aftale om en seniorstilling er etableret tidsbegrænset har den ansatte efter KTO's opfattelse principielt ret til ved aftalens udløb at vende tilbage til sin hidtidige stilling, medmindre vedkommende afskediges i forbindelse med aftalens udløb, selv opsiges sin stilling, eller medmindre aftalen om en seniorstilling tillige er kombineret med en fratrædelsesordning, jf. rammeaftalens kap. 4.

Såfremt en seniorstilling tillige er kombineret med en fratrædelsesaftale, bør den samlede aftale efter KTO's opfattelse tillige indeholde et eller flere af elementerne i kapitel 4 om fratrædelsesordninger. Det er dog ingen betingelse for aftalens gyldighed.

Den enkelte medarbejder har ikke pligt til at indgå i en sådan samtale. Det er et tilbud, men ikke en pligt. Seniorsamtalen kan holdes som en integreret del af medarbejderudviklingsamtalen.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

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. § 4.

Stk. 2

Tilbudspligten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

Bemærkning:

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

KTO'S KOMMENTARER

Der kan i den enkelte kommune/region aftales forskellige aldersgrænser for forskellige forvaltningsområder eller i forhold til forskellige personalegrupper.

Også i forhold til retningslinjerne for indholdet i seniorsamtaler vil der kunne differentieres. Der vil naturligt være en konneks mellem retningslinjerne for indholdet i seniorsamtalen til indholdet i kommunens/regionens senior – og/eller personalepolitik.

I overensstemmelse med samarbejdsreglerne kan retningslinjer fastlægges i Hovedudvalget, såfremt man kan blive enige herom. Kan man ikke blive enige i Hovedudvalget, beslutter ledelsen, hvilken aldersgrænse / hvilke retningslinjer, der skal gælde i kommunen/regionen, og orienterer herefter Hovedudvalget.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

§ 4. Lokal aftaleret

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

KTO'S KOMMENTARER

Rammeaftalen kan konkret udmøntes i form af en aftale for alle kommunens/regionens ansatte, enkelte medarbejdergrupper eller enkelte medarbejdere. Ethvert forslag fremsat af en af de lokale parter om anvendelse af rammeaftalens elementer skal forhandles efter sit indhold.

Såfremt der ikke er en forhandlingsberettiget organisation for en given medarbejder, eller kommunen/regionen er i tvivl, rettes henvendelse til KTO, som vil være behjælpelig med at pege på en forhandlingsberettiget organisation.

Drejer det sig om at fastlægge generelle principper og/eller rammer omfattende samtlige ansatte, fx om forhandlingsprocedurer, er de ansatte repræsenteret af det øverste organ for medindflydelse og medbestemmelse.

Ved indgåelse af en egentlig aftale om fx seniorstillinger, jf. kap. 2, for alle ansatte fra en bestemt alder, vil det være naturligt, at man benytter sig af et evt. eksisterende forhandlingssamarbejde.

Hvor der ikke i forvejen eksisterer et lokalt forhandlingssamarbejde, anbefales det, at man lokalt tager initiativ til etablering af et sådant samarbejde. Den enkelte forhandlingsberettigede organisation fastlægger selv kompetencen for de lokale repræsentanter og beslutter, om det er (fælles) tillidsrepræsentanter eller andre (lokale) organisationsrepræsentanter, fx kreds- og afdelingsformænd, der varetager forhandlingerne og indgår de lokale aftaler.

I København og Frederiksberg kommune vil opgaven ligge hos Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Kapitel 2. Seniorstillinger

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsettelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsettelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf.

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen er en videreførelse af en ved OK-99 indarbejdet indledning til rammeaftalen, som ved OK-08 er videreført som indledning til kapitlet om seniorstillinger.

Anbefalingen fra KL/RLTN og KTO må ses som et supplement til, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne skal informere og drøfte kommunens/regionens seniorindsats med medarbejderne i kommunens / regionens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens / regionens personalepolitik.

I den regionale aftale er formuleringen ”for alle typer af medarbejdere” erstattet af formuleringen ”for såvel ledere som medarbejdere”. De forskellige formuleringer indebærer ingen realitetsforskel.

Om alderskrav, se § 5.

Seniorstillinger er møntet på den situation, hvor en medarbejder ønskes fastholdt på arbejdspladsen, fx i en mindre belastende stilling.

Seniorstillinger kan anvendes i kombination med fratrædelsesordninger, jf. kap 4, således at vedkommende i forbindelse med ophøret af seniorstillingen fratræder for fx at gå på efterløn eller pension. Se i øvrigt KTO's kommentar til § 2, stk. 2.

Forslag om en seniorstilling kan komme fra såvel arbejdsgiveren som fra den ansatte selv. Aftale om en seniorstilling indgås mellem kommunen/regionen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

I forbindelse med indgåelse af en aftale om en seniorstilling bør man være opmærksom på betydningen i forhold til ferie og til mulighederne for efterløn.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

KTO'S KOMMENTARER

Ferie

Såfremt der som et led i aftalen om en seniorstilling aftales et lavere timetal og evt. tillige en lavere løn, skal den ansatte være opmærksom på, at dette har betydning i forhold til ferie.

Hvis beskæftigelsesgraden ændres i ferieåret (1. maj til 30. april), holdes resterende ferie i overensstemmelse med den nye beskæftigelsesgrad og løn.

Fratræder medarbejderen, udstedes dog feriekort på det faktiske antal optjente ferietimer i det foregående optjeningsår (kalenderår), dvs. det år, hvor medarbejderen både har været ansat på ordinær beskæftigelsesgrad og på beskæftigelsesgraden i seniorordningen.

Efterløn

To forhold bør i relation til efterlønsreglerne tages i betragtning ved etablering af seniorstillinger:

- Dels retten til at gå på efterløn som enten fuldtids- eller deltidsforsikret som 60 årig (indtil 2019), og
- Dels evt. konsekvenser i relation til ”2-års reglen”. Reglen indebærer mulighed for lempeligere fradrag i pensionen, højere efterlønsats og mulighed for skattefri præmie ved udskydelse af efterlønnen i 2 år efter modtagelse af efterlønsbeviset, forudsat at man i de to år arbejder mindst $3.120 \text{ timer} (\text{fuldtidsforsikrede}) / 2080 \text{ timer} (\text{deltidsforsikrede})$

I det omfang man har indbetalt til efterlønsordningen, er betingelsen for overgang til efterløn, at man opfylder betingelserne for at være dagpengeberettiget. Det vil for fuldtidsforsikredes vedkommende sige 1924 timers beskæftigelse indenfor de sidste 3 år, og for deltidsforsikredes vedkommende 1258 timers arbejde indenfor de sidste 3 år.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 5. Personkreds

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 6. Udligningstillæg

Stk. 1

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

KTO'S KOMMENTARER

En ansat som overvejer en seniorstilling bør rådføre sig med sin A-kasse om evt. konsekvenser for efterlønnen.

Udligningstillæg beskrives i § 6.

Bevarelse af pension beskrives i § 7.

Mulighederne for pensionsforbedringer beskrives i § 8.

Rammeaftalen forudsætter ikke nogen bestemt ansættelsesanciennitet i kommunen/regionen for at aftale overgang til en seniorstilling, ligesom der heller ikke er nogen øvre aldersgrænse for at indgå en seniorstilling.

Fx i de situationer, hvor man ikke længere skal varetage en funktion, som den ansatte hidtil har haft et funktionstillæg for, eller hvor seniorstillingen indebærer en ændret grundlønsindplacering.

Der kan i den samme seniorstilling ydes udligningstillæg efter både stk. 1 og stk. 2, i det omfang seniorstillingen både indebærer nedsat arbejdstid og ændrede arbejdsopgaver, der medfører lavere løn.

Det bør ved indgåelse af en aftale om et udligningstillæg sikres, at tillægget reguleres på samme måde som øvrige løndelev. Hvis udligningstillægget aftales som et kronetillæg i

AFTALE OM SENIORPOLITIK

KTO'S KOMMENTARER

31.3.2000 niveau reguleres det som følge af lønreguleringsaftalerne på samme måde som øvrige løndelev.

§ 7. Bevarelse af pension

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Bestemmelsen er indført ved OK-02 og sikrer, at alle ansatte, som overgår til en seniorstilling som indebærer lønnedgang, får beregnet/indbetalt pension efter den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad. Dette gælder uanset om årsagen til lønnedgangen er ansættelse i en lavere lønnet stilling, eller ansættelse i en stilling med nedsat tid.

§ 8. Pensionsforbedring

Stk. 1

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

Der kan ikke angives en fast grænse for, hvornår lønnen er ”væsentligt nedsat”. Vurderingen heraf er overladt til de lokale parter.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70

AFTALE OM SENIORPOLITIK

år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 9. Fastholdelsesbonus

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

KTO'S KOMMENTARER

Der kan ikke angives en fast grænse for, hvornår lønnen er ”væsentligt nedsat”. Vurderingen heraf er overladt til de lokale parter.

Det ekstra pensionsbidrag indbetales til den ansattes overenskomstbaserede pensionsordning.

Bestemmelsen giver mulighed for, at der som et fastholdelselement kan aftales en særlig bonus til ansatte, som først fratræder efter det fyldte 62 år. En aftale om en fastholdelsesbonus kan indgås uden samtidig at aftale ændrede arbejdsopgaver eller nedsat arbejdstid.

Der er ikke aftalt nogen begrænsninger i fastholdelsesbonussens størrelse.

Bonussen udbetales i forbindelse med fratrædelsen. Bonussen betragtes i henhold til ligningslovens § 7 U som skattepligtig indkomst, men med et bundfradrag på 8000 kr. (reguleres ikke).

Bonussen kan få betydning for den ansattes efterløn/dagpenge. KTO anbefaler, at der i forbindelse med overvejelser om en aftale om fastholdelsesbonus, undersøges hos a-kassen, hvordan reglerne er for fratrædelsesgodtgørelser og modregning i efterløn/dagpenge.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Kapitel 3. Generationsskifteordninger

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus, og/eller
- pensionsforbedring.

§ 10. Personkreds

Stk. 1

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

KTO'S KOMMENTARER

Generationsskifteordninger er møntet på de situationer, hvor chefer eller ledere, der er fyldt 54 år, ønskes fastholdt i den hidtidige stilling for en periode på op til 6 år, og derefter fratræder. Fratræden som led i en generationsskifteaftale kan tidligst aftales fra den ansattes 60. år.

Udtrykket chefer og ledere er ikke knyttet til en bestemt overenskomstmæssig klassificering. Har en ansat i en kommune/region en ledelsesfunktion, falder den ansatte ind under målgruppen.

Forslag om en generationsskifteaftale kan komme fra såvel den ansatte som fra arbejdsgiveren.

Generationsskifteaftaler kan ikke kombineres med rammeaftalens to andre ordninger; seniorstillinger og fratrædelsesordninger, jf. § 2, stk. 1.

Aftale om vilkårene i en generationsskifteordning kan indgås både som en generel lokal aftale, og som en konkret aftale, der kun omfatter en enkelt person. I begge tilfælde indgås aftalen med de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Betegnelsen ”chefer og ledere” er ikke knyttet til en bestemt overenskomstmæssig klassificering. Har en medarbejder i en kommune/region en ledelsesfunktion, falder pågældende ind under målgruppen.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Stk. 2

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.

§ 11. Generationsskifteaftalens indhold

Stk. 1

I generationsskifteaftalen kan fastsættes:

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus, eller
- c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

Bemærkning:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

- 1) *Et løntillæg på op til 15% af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg).*
- 2) *En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yder-*

KTO'S KOMMENTARER

Såfremt der lokalt er ønske om at aftale en generationsskifteaftale med et fratrædelsestidspunkt efter det fyldte 65. år, skal en sådan aftale godkendes af KL/RLTN.

Med hensyn til beskatning og betydning i forhold til efterløn/dagpenge for så vidt angår fastholdelsesbonus, henvises til KTO's bemærkninger til § 9 om muligheden for at aftale en fastholdelsesbonus som et led i en seniorstilling.

Bemærkningen er et udtryk for den bemyndigelse, som den enkelte kommune/region har til indgåelse af generationsskifteaftaler.

Hvis der lokalt er enighed om, at man ønsker at indgå en aftale, der går ud over disse retningslinjer på et eller flere punkter, skal en sådan aftale forelægges KL eller RLTN til godkendelse.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

ligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget indgår i beregningen.

- 3) *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15% af løntillæggets maksimum.*

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonus.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i bilag nr. 1.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL.

Stk. 2

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaerne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

KTO'S KOMMENTARER

Indbetalinger til overenskomstsmæssige pensionsordninger foretages løbende i generationsskifteaftalens periode. Det kan dog aftales, at indbetalingen sker forlods for et år ad gangen.

I bilag 4 – KL-KTO vejledning om rammeaftale om seniorpolitik – er der i afsnit 4.2 angivet beregninger, der illustrerer mulighederne for at sammensætte en generationsskifteaftale indenfor retningslinjerne.

I rammeaftale om seniorpolitik RLTN-KTO er mulighederne for at sammensætte en generationsskifteaftale beskrevet i et særskilt bilag – bilag 4 til den regionale rammeaftale.

Bestemmelsen indebærer, at opsigelse af de nævnte grunde alene kan finde sted, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder efter KTO's opfattelse de for generationsskifteordningen oprindeligt aftalte vilkår, uanset om medarbejderen fritages for tjeneste eller ej.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbettinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag 2.

KTO'S KOMMENTARER

Det bemærkes, at en ansat, uanset en aftale om en generationsskifteaftale, altid kan vælge selv at opsig sin stilling/ansøge om sin afsked efter de regler der gælder herom. KTO anbefaler, at en ansat, der overvejer selv at opsig sin stilling /ansøge om sin afsked, inddrager sin organisation med henblik på at vurdere/forhandle konsekvenserne i forhold til vilkårene i generationsskifteaftalen.

Udenfor den økonomiske ramme for indgåelse af aftaler om generationsskifteaftaler, jf. bemærkningen til § 11, stk. 1, kan der for tjenestemænd endvidere aftales, at der ikke foretages førtidspensionsfradrag. En sådan aftale kan både omfatte en aftale om, at der ikke foretages førtidspensionsfradrag, og at der ikke foretages procentfradrag i førtidstillægget ved fratræden inden det fyldte 62. år. Hvis ikke den lokale aftale specifikt beskriver, hvad aftalen om ikke at foretage førtidspensionsfradrag omfatter, må den fortolkes således, at der **hverken** foretages førtidspensionsfradrag eller procentfradrag i førtidstillægget.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Kapitel 4. Fratrædelsesordninger

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, men kan også anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 12. Fratrædelsesgodtgørelse

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

KTO'S KOMMENTARER

I den regionale aftale er formuleringen ”for alle typer af medarbejdere” erstattet af formuleringen ”for såvel ledere som medarbejdere”. De forskellige formuleringer indebærer ingen realitetsforskel.

KTO og de kommunale og regionale arbejdsgivere har i forbindelse med OK-08 forsøgt at synliggøre, at fratrædelsesaftaler også kan anvendes i fastholdelsesøjemed, således at fx ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne i dette kapitel.

Fratrædelsesordninger kan i øvrigt anvendes i kombination med seniorordninger, jf. kapitel 2. Se i den forbindelse KTO's bemærkning til aftalens § 2, stk. 2.

Der er ikke knyttet hverken alders- eller anciennitetskrav til bestemmelsen. Bestemmelsen omfatter både tjenestemænd og ikke tjenestemænd.

Det beror på den konkrete aftale, hvordan godtgørelsen beregnes, fx om en godtgørelse til en ikke-tjenestemænd skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag. Se den fælles bemærkningstekst.

Fratrædelsesaftaler kan både indgås i forbindelse med, at en medarbejder selv ønsker at opsiges sin stilling eller i forbindelse med at kommunen/regionen ønsker at opsiges den pågældende. Det afgørende er, at parterne er enige om at aftale særlige vilkår for fratrædelsen. Bliver medarbejderen opsagt af kommunen/regionen, kan den pågældende, udover de aftalte fratrædelsesvilkår, endvidere have ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

KTO'S KOMMENTARER

Godtgørelsen udbetales i forbindelse med fratrædelsen. Godtgørelsen betragtes i henhold til ligningslovens § 7 U som skattepligtig indkomst, men med et bundfradrag på 8000 kr. (reguleres ikke).

Godtgørelsen kan få betydning for den ansattes efterløn/dagpenge. KTO anbefaler, at det i forbindelse med overvejelser om en aftale om fratrædelsesgodtgørelse undersøges hos akassen, hvordan reglerne er for fratrædelsesgodtgørelser og modregning i efterløn/dagpenge.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionsnærlovens § 2a.

§ 13. Pensionsforbedring

Stk. 1

Når en tjenestemand, der er fyldt 60, men ikke 65 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtidspension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtidspension, som fx alder efter det fyldte 65. år, svagelighed eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægtens bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag 2.

KTO'S KOMMENTARER

En sådan aftale kan både omfatte en aftale om, at der ikke foretages/foretages reduceret førtidspensionsfradrag, og at der ikke foretages procentfradrag i førtidstillægget ved fratræden inden det fyldte 62. år. Hvis ikke den lokale aftale specifikt beskriver, hvad aftalen om ikke at foretage førtidspensionsfradrag omfatter, må den fortolkes således, at der **hverken** foretages førtidspensionsfradrag eller procentfradrag i førtidstillægget.

Udgiften til ikke at foretage førtidspensionsfradrag fremgår af bilag 2.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

Stk. 4

For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

§ 14. Tjenestefri med sædvanlig løn

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen kan anvendes i kombination med de øvrige bestemmelser i kapitel 4 om fratrædelsesordninger.

Ved OK-05 blev der i rammeaftalen om seniorpolitik indarbejdet en tilsvarende bestemmelse for så vidt angår tjenestemænd. Bestemmelsen var tidsbegrænset til aftaler, der blev indgået og trådte i kraft senest den 31. marts 2008 (en af de særlige kommunalreformbestemmelser).

Efter KTO's opfattelse, var der såvel forud for OK-05, som efter OK-08 hjemmel til at yde tjenestemænd tjenestefrihed med sædvanlig løn i forbindelse med fratræden. Den tidsbegrænsede bestemmelse, der blev aftalt ved OK-05 var alene et forsøg på at tydeliggøre muligheden herfor i forbindelse med kommunalreformen.

Hjemmelen til at yde tjenestefrihed med sædvanlig løn for tjenestemænd skal efter KTO's opfattelse dels findes i Tjenestemandregulativernes § 38 og dels i KL's informationskrivelse nr. 2097 af 30. maj 1996 om retningslinjer til løsning af vanskelige sager i forbindelse med uansøgt afsked.

AFTALE OM SENIORPOLITIK

KTO'S KOMMENTARER

Kapitel 5. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2008.

Bemærkning:

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer træder dog først i kraft den 1. januar 2009, jf. protokollatets pkt. 5.

På det regionale område træder "Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer" i kraft den 1. april 2008, jf. protokollatets punkt 7 (bilag 5). Det indebærer, at der for ansatte, omfattet af protokollatet, som fratræder efter den 1. april 2008, men inden bonus første gang udbetales den 1. januar 2009, skal have udbetalt en forholdsmæssig andel af deres bonus.

Stk. 2

Aftaler om seniorstillinger, generat ionsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

Bemærkning:

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differen-

AFTALE OM SENIORPOLITIK

cen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Personalestyrelsen, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der er indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen indbetale et kapitalbeløb til Personalestyrelsen.

Stk. 4

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

Bemærkning

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer ophører dog den 31. december 2011, jf. protokollatets pkt. 5.

København, den 23. juni 2008

For

KL

Mads Lebech / Kent Lassen

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Jørgen Holst

KTO'S KOMMENTARER

På det regionale område ophører ”Protokollat om udmøntning af trepartsmidler til seniorinitiativer” med overenskomstperiodens udløb, jf. punkt 7 (bilag 5). Frem til udgangen af 2011 kan der være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010, fx hvis medarbejderen har valgt at konvertere sin seniorbonus pr. 1. januar 2011 til seniordage til afholdelse i kalenderåret 2011.

BILAG 1

Bilag 1. Tabel over værdien af pensionsforbedringer for tjenestemænd i forbindelse med seniorpolitiske ordninger

Bilag nr. 1 (pr. 1. oktober 2008)

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger (niveau 01.10.2008).

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af pensionsforbedringer i takt med regulering af tjenestemandspensioner i kommuner.

| Løntrin | 2 års forhøjelse kr. | 1 års forhøjelse kr. | 1 måneds forhøjelse kr. |
|---------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 7 | 103.123 | 51.561 | 4.297 |
| 8 | 104.074 | 52.037 | 4.336 |
| 9 | 105.837 | 52.918 | 4.410 |
| 10 | 106.266 | 53.133 | 4.428 |
| 11 | 107.038 | 53.519 | 4.460 |
| 12 | 108.061 | 54.031 | 4.503 |
| 13 | 109.114 | 54.557 | 4.546 |
| 14 | 110.196 | 55.098 | 4.591 |
| 15 | 111.265 | 55.632 | 4.636 |
| 16 | 112.359 | 56.180 | 4.682 |
| 17 | 113.282 | 56.641 | 4.720 |
| 18 | 114.493 | 57.246 | 4.771 |
| 19 | 115.409 | 57.705 | 4.809 |
| 20 | 116.360 | 58.180 | 4.848 |
| 21 | 117.510 | 58.755 | 4.896 |
| 22 | 118.542 | 59.271 | 4.939 |
| 23 | 119.605 | 59.803 | 4.984 |
| 24 | 120.703 | 60.352 | 5.029 |
| 25 | 121.823 | 60.911 | 5.076 |
| 26 | 122.965 | 61.483 | 5.124 |
| 27 | 118.732 | 59.366 | 4.947 |
| 28 | 114.522 | 57.261 | 4.772 |
| 29 | 110.337 | 55.168 | 4.597 |

BILAG 1

| Løntrin | 2 års forhøjelse kr. | 1 års forhøjelse kr. | 1 måneds forhøjelse kr. |
|---------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 30 | 110.225 | 55.113 | 4.593 |
| 31 | 111.489 | 55.745 | 4.645 |
| 32 | 112.779 | 56.389 | 4.699 |
| 33 | 114.093 | 57.047 | 4.754 |
| 34 | 115.436 | 57.718 | 4.810 |
| 35 | 116.804 | 58.402 | 4.867 |
| 36 | 118.200 | 59.100 | 4.925 |
| 37 | 119.623 | 59.812 | 4.984 |
| 38 | 121.143 | 60.572 | 5.048 |
| 39 | 122.654 | 61.327 | 5.111 |
| 40 | 124.194 | 62.097 | 5.175 |
| 41 | 125.765 | 62.883 | 5.240 |
| 42 | 127.366 | 63.683 | 5.307 |
| 43 | 129.524 | 64.762 | 5.397 |
| 44 | 131.741 | 65.871 | 5.489 |
| 45 | 134.019 | 67.010 | 5.584 |
| 46 | 136.360 | 68.180 | 5.682 |
| 47 | 138.249 | 69.124 | 5.760 |
| 48 | 143.212 | 71.606 | 5.967 |
| 49 | 150.791 | 75.395 | 6.283 |
| 50 | 159.204 | 79.602 | 6.633 |
| 51 | 172.686 | 86.343 | 7.195 |
| 52 | 192.321 | 96.160 | 8.013 |
| 53 | 208.195 | 104.098 | 8.675 |
| 54 | 229.358 | 114.679 | 9.557 |
| 55 | 254.796 | 127.398 | 10.617 |

BILAG 2

Bilag 2. Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag

Bilag nr. 2 (pr. 1. oktober 2008)

Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.

Tabel med beløbsstørrelser der kan ydes som engangsbeløb til tjenestemænd i folkeskolen (den lukkede gruppe) samt til reglementsansatte, i forbindelse med, at der indgås aftale efter § 11, stk. 3 og § 13, stk. 3 om kompensation for, at der for disse grupper foretages førtidsfradrag i den udbetalte pension.

For øvrige personalegrupper hvor det aftales at der ikke skal ske førtidsfradrag eller kun reduceret førtidsfradrag, finder tabellen også anvendelse til at beregne udgiften heraf.

Udgiften aflæses ved brug af oplysninger om pågældendes alder og løntrin på pensioneringstidspunktet.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af engangsbeløb i takt med regulering af tjenestemandspensioner i kommuner.

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

| | Interval: Løntrin 1 – 19 | |
|------------------|--------------------------|------------|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 |
| 60 | 74.413 | 92.456 |
| 61 | 63.550 | 78.959 |
| 62 | 52.685 | 65.459 |
| 63 | 40.851 | 50.756 |
| 64 | 29.669 | 36.862 |
| 65 | 19.135 | 23.774 |
| 66 | 9.247 | 11.489 |

BILAG 2

| | Interval: Løntrin 20 – 30 | |
|------------------|---------------------------|------------|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 |
| 60 | 83.504 | 103.751 |
| 61 | 75.054 | 93.252 |
| 62 | 61.957 | 76.980 |
| 63 | 48.036 | 59.684 |
| 64 | 34.883 | 43.341 |
| 65 | 22.495 | 27.950 |
| 66 | 10.870 | 13.505 |

| | Interval: Løntrin 31 – 40 | |
|------------------|---------------------------|------------|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 |
| 60 | 93.732 | 116.459 |
| 61 | 79.572 | 98.866 |
| 62 | 65.592 | 81.496 |
| 63 | 50.859 | 63.191 |
| 64 | 36.937 | 45.893 |
| 65 | 23.822 | 29.599 |
| 66 | 11.512 | 14.303 |

| | Interval: Løntrin 41 – 48 | |
|------------------|---------------------------|------------|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 |
| 60 | 104.189 | 129.452 |
| 61 | 88.434 | 109.876 |
| 62 | 72.884 | 90.556 |
| 63 | 56.514 | 70.216 |
| 64 | 41.043 | 50.995 |
| 65 | 26.471 | 32.889 |
| 66 | 13.728 | 17.057 |

BILAG 2

| | Interval: Løntrin 49 – 55 | |
|------------------|---------------------------|------------|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 |
| 60 | 120.629 | 149.877 |
| 61 | 102.365 | 127.185 |
| 62 | 84.347 | 104.799 |
| 63 | 65.402 | 81.260 |
| 64 | 47.499 | 59.016 |
| 65 | 30.634 | 38.062 |
| 66 | 14.804 | 18.393 |

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

| | Interval: Løntrin 1 – 19 | | |
|------------------|--------------------------|------------|---|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 | Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%) |
| 60 | 212.609 | 264.160 | 88.305,08 |
| 61 | 148.284 | 184.238 | 70.644,05 |
| 62 | 84.296 | 104.734 | |
| 63 | 61.277 | 76.135 | |
| 64 | 39.558 | 49.150 | |

| | Interval: Løntrin 20 – 30 | | |
|------------------|---------------------------|------------|---|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 | Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%) |
| 60 | 238.584 | 296.433 | 88.305,08 |
| 61 | 175.127 | 217.589 | 70.644,05 |
| 62 | 99.132 | 123.168 | |
| 63 | 72.055 | 89.526 | |
| 64 | 46.511 | 57.788 | |

BILAG 2

| Interval: Løntrin 31 – 40 | | | |
|---------------------------|------------|------------|---|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 | Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%) |
| 60 | 267.805 | 332.739 | 88.305,08 |
| 61 | 185.669 | 230.687 | 70.644,05 |
| 62 | 104.947 | 130.393 | |
| 63 | 76.289 | 94.787 | |
| 64 | 49.249 | 61.191 | |

| Interval: Løntrin 41 – 48 | | | |
|---------------------------|------------|------------|---|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 | Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%) |
| 60 | 297.684 | 369.863 | 88.305,08 |
| 61 | 206.346 | 256.378 | 70.644,05 |
| 62 | 116.614 | 144.889 | |
| 63 | 84.770 | 105.324 | |
| 64 | 54.724 | 67.993 | |

| Interval: Løntrin 49 – 55 | | | |
|---------------------------|------------|------------|---|
| Niveau/ Alder | 31.03.2000 | 01.10.2008 | Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%) |
| 60 | 344.654 | 428.221 | 88.305,08 |
| 61 | 238.851 | 296.765 | 70.644,05 |
| 62 | 134.955 | 167.678 | |
| 63 | 98.103 | 121.890 | |
| 64 | 63.332 | 78.687 | |

BILAG 3

Bilag 3. Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, inkl. oversigt over fordelingen af trepartsmidler til kommunepuljer (KL)

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

Hensigten med protokollet 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

KTO'S KOMMENTARER

Nedenfor kommenteres alene på udvalgte dele af protokollatet, herunder hvor det i forbindelse med udarbejdelse af vejledningen er aftalt en fortolkning, som ikke umiddelbart lader sig udlede af protokollatteksten. Der henvises for en uddybende forståelse af bestemmelserne generelt til afsnit 6 om seniordage og afsnit 7 om seniorpolitiske kommunepuljer i KL og KTO's fælles vejledning om rammeaftale om seniorpolitik fra november 2008, som er optrykt som bilag 4.

KL-KTO Protokollatet finder for så vidt angår retten til seniordage anvendelse på alle ansatte, uafhængigt af, om der i overenskomsterne evt. er udelukket en eller flere grupper fra at være omfattet af rammeaftalen om seniorpolitik.

I forhold til anvendelsen af kommunepuljer, protokollatets punkt 4, omfatter KL-KTO protokollatet ikke de nævnte ansatte.

På det regionale område finder RLTN-KTO protokollatet om ret til seniorbonus tilsvarende anvendelse på alle ansatte indenfor RLTN's

BILAG 3

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 senior medarbejder kan vælge mellem seniordag, bonus eller pension.

KTO'S KOMMENTARER

forhandlingsområde, dog således at retten til seniorbonus ikke omfatter ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF. Se Bilag 5, punkt 1, ”område”.

På KL området var der i trepartsaftalerne afsat 538 mio. kr. til seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne er et engangsbeløb til brug i perioden 2008-2011. Ved OK-08 er det aftalt, at anvende halvdelen af midlerne til at finansiere seniordage (punkt 3), og den anden halvdel til at finansiere seniorpolitiske kommunepuljer (punkt 4). Udover midlerne fra trepartsaftalerne er der tilført overenskomstmidler, som er varige, og som KL og KTO er enige om finansierer et antal seniordage efter 2011. For KTO er det afgørende, at initiativerne i protokollatet er et supplement til den seniorpolitiske indsats, som allerede fandt sted forud for protokollatets ikrafttræden.

I forbindelse med udarbejdelse af vejledning om rammeaftale om seniorpolitik er KTO og KL blevet enige om, at timelønnede alene kan vælge mellem bonus og – i det omfang de har en pensionsordning – en pensionsforbedring.

Bonus til timelønnede udbetales som én samlet årlig udbetaling sammen med årets sidste kørsel (eller når kommunen afgangsfører den pågældende).

Udover det antal seniordage, der følger af dette protokollat, har en række overenskomstgrupper ret til yderligere seniordage i henhold til overenskomsten. Der henvises til de relevante overenskomster samt til oversigten i afsnit 6.3. om yderligere seniordage for visse personalegrupper i vejledning om rammeaftale om seniorpolitik, optrykt som bilag 4. Disse yderligere seniordage i henhold til overenskomsten er alle aftalt som en varig forbedring.

BILAG 3

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/skolefritidsordninger¹.
- 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 vedkom-

KTO'S KOMMENTARER

Med sædvanlig løn forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom.

For en række grupper af ansatte indtræder retten til seniordage fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år. I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang skulle "kunne se sig selv" i aftalen. Ved implementeringen af trepartsmidlerne til seniorpolitiske tiltag har det således været afgørende, at resultatet har afspejlet de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstområder, og dermed også sikre rettigheder for grupper, der pga. nedslidning mv., har behov for, at seniordage sætter ind tidligere end ved det fyldte 60 år.

¹ Retten til seniordage fra 58 år gælder tilsvarende for pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område, pædagoger i særlige stillinger, legepladspersonale og pædagogisk personale i dagplejeordninger.

BILAG 3

mende 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.

KTO'S KOMMENTARER

Retten til seniordage i et kalenderår indtræder tillige uanset på hvilket tidspunkt af året den ansatte har fødselsdag. Det betyder, at en medarbejder, der fx i 2009 fylder 60 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009.

Adgangen til – efter aftale – tillige at afvikle seniordage som timer, giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Det skal være muligt for den ansatte at holde seniordagen i løbet af året.

I forbindelse med udarbejdelse af vejledning om rammeaftale om seniorpolitik har KTO og KL aftalt mere præcist, hvad der gælder omkring afvikling mv.

BILAG 3

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

KTO'S KOMMENTARER

I forbindelse med udarbejdelse af vejledning om rammeaftale om seniorpolitik har KTO og KL aftalt mere præcist, hvordan og med hvilken omregningsfaktor seniordage konverteres til bonus eller pension.

Bestemmelsen er aftalt med henvisning til kommunernes behov for budgetsikkerhed.

En seniordag er lig med 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn i kalenderåret. Udbetalingen af bonus sker med den førstkommande lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Vælger medarbejderen at konvertere sine seniordage til pension indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til den procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Fordeling af midlerne på kommuner og på hovedorganisationsområde fremgår af oversigten bagest i dette bilag.

BILAG 3

FTF-området². 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 såle-

KTO'S KOMMENTARER

Dansk Socialrådgiverforening har i denne sammenhæng valgt at være en del af OAO/LO-området. Der gøres desuden opmærksom på, at det lokale FTF-K beslutningsforum omfatter både KTO's medlemsorganisationer og Sundhedskartellets medlemsorganisationer.

Fordelingen og antallet af medarbejderrepræsentanter er aftalt centralt og er som følger:

- På AC-området vælges en til to medarbejderrepræsentanter af og blandt de lokalt ansatte AC'ere.
- På OAO/LO-området er det de lokale organisationer, der afgør antallet af deltagere i det lokale beslutningsforum samt hvilke organisationer, der skal sidde på pladserne. Udpegningen sker efter gældende praksis i OAO/LO.
- På FTF's område er det besluttet, at Lærernes Centralorganisation, BUPL, Forhandlingskartellet og Sundhedskartellet hver udpeger én repræsentant.

² I tallet fra FTF-området indgår Sundhedskartellets forholdsmæssige andel af trepartsmidlerne til kommunepuljer.

BILAG 3

des, 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 protokollat forudsætter, at vilkårene for seniorstillingen er aftalt mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), jf. rammeaftalen om seniorpolitik § 3.

KTO'S KOMMENTARER

Begrundelsen for, at udvalget skal etableres udenfor samarbejdsstrukturen er, at udvalget også skal være i stand til at træffe beslutninger om enkeltpersoner, fx om medfinansiering af en seniorstilling til en konkret person.

BILAG 3

Seniorstillinger kan som hidtil finansieres udenfor puljen.

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
Mads Lebech

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen

KTO'S KOMMENTARER

Ansatte i flexjob kan i øvrigt være omfattet af de seniorpolitiske initiativer på samme måde som andre ansatte.

KTO forudsætter, at midlerne er aftalt anvendt lokalt inden den 31. december 2011. Det er ikke aftalt centralt, hvad der skal ske med eventuelt uforbrugte midler.

BILAG 3**KTO'S KOMMENTARER****Fordeling af trepartsmidlerne til seniorpuljer i kommunerne i perioden 2009-2011, kr. pr. år 2009-2011**

| Kommune | AC | OA0 ¹ | FTF ² | I alt årligt 2009-2011 ³ |
|--------------------------|--------|------------------|------------------|-------------------------------------|
| Albertslund | 36.061 | 268.275 | 218.241 | 522.577 |
| Allerød | 20.747 | 167.320 | 181.124 | 369.191 |
| Assens | 22.452 | 419.783 | 192.968 | 635.203 |
| Ballerup | 42.423 | 488.024 | 375.209 | 905.655 |
| Billund | 16.758 | 253.889 | 130.166 | 400.813 |
| Bogense (Nordfyn) | 15.995 | 283.028 | 131.865 | 430.888 |
| Bornholm | 31.040 | 560.204 | 203.415 | 794.660 |
| Brøndby | 29.587 | 339.898 | 214.174 | 583.659 |
| Brønderslev-Dronninglund | 15.714 | 377.243 | 163.572 | 556.530 |
| Dragør | 7.634 | 117.004 | 70.004 | 194.642 |
| Egedal | 30.443 | 332.084 | 238.874 | 601.401 |
| Esbjerg | 68.670 | 1.327.293 | 608.778 | 2.004.742 |
| Fanø | 935 | 27.462 | 15.715 | 44.113 |
| Favrskov | 24.419 | 411.972 | 237.786 | 674.177 |
| Faxe | 19.511 | 347.205 | 180.295 | 547.011 |
| Fredensborg | 32.213 | 350.427 | 222.914 | 605.554 |
| Fredericia | 27.203 | 546.846 | 272.252 | 846.301 |
| Frederiksberg | 49.799 | 687.821 | 446.225 | 1.183.845 |
| Frederikshavn | 40.797 | 715.065 | 304.107 | 1.059.968 |
| Frederikssund | 29.259 | 392.814 | 275.681 | 697.754 |
| Furesø | 38.437 | 285.047 | 240.423 | 563.907 |
| Faaborg-Midtfyn | 29.741 | 527.623 | 210.990 | 768.354 |
| Gentofte | 61.581 | 691.583 | 456.541 | 1.209.706 |
| Gladsaxe | 58.672 | 714.191 | 413.848 | 1.186.710 |
| Glostrup | 25.012 | 270.362 | 131.621 | 426.995 |
| Greve | 34.890 | 362.247 | 252.986 | 650.123 |
| Gribskov | 34.628 | 342.371 | 180.647 | 557.646 |
| Guldborgsund | 32.877 | 723.856 | 290.949 | 1.047.682 |
| Haderslev | 44.807 | 618.717 | 280.507 | 944.031 |
| Halsnæs | 28.480 | 341.236 | 166.389 | 536.105 |
| Hedensted | 22.333 | 389.988 | 227.242 | 639.563 |
| Helsingør | 53.095 | 626.557 | 345.570 | 1.025.222 |
| Herlev | 27.086 | 241.766 | 158.665 | 427.518 |
| Herning | 54.493 | 824.272 | 455.863 | 1.334.628 |
| Hillerød | 47.178 | 505.765 | 343.542 | 896.486 |
| Hjørring | 40.460 | 671.545 | 352.489 | 1.064.493 |
| Holbæk | 36.896 | 656.928 | 359.228 | 1.053.052 |
| Holstebro | 33.564 | 483.432 | 283.662 | 800.657 |
| Horsens | 57.196 | 757.293 | 392.189 | 1.206.678 |
| Hvidovre | 42.667 | 422.002 | 252.354 | 717.023 |

BILAG 3**KTO'S KOMMENTARER**

| | | | | |
|-------------------|---------|-----------|-----------|-----------|
| Høje-Taastrup | 38.182 | 468.516 | 294.111 | 800.809 |
| Hørsholm | 21.990 | 188.076 | 118.870 | 328.936 |
| Ikast-Brande | 24.199 | 383.539 | 186.679 | 594.417 |
| Ishøj | 17.636 | 248.599 | 149.204 | 415.439 |
| Jammerbugt | 25.461 | 373.558 | 180.620 | 579.639 |
| Kalundborg | 26.504 | 573.074 | 240.408 | 839.986 |
| Kerteminde | 11.671 | 224.763 | 119.476 | 355.911 |
| Kolding | 63.657 | 858.158 | 458.069 | 1.379.884 |
| København | 551.894 | 5.999.787 | 1.590.641 | 8.142.323 |
| Køge | 51.886 | 555.503 | 333.140 | 940.528 |
| Langeland | 7.105 | 157.189 | 64.226 | 228.520 |
| Lejre | 16.331 | 241.277 | 126.323 | 383.931 |
| Lemvig | 10.393 | 243.455 | 118.876 | 372.724 |
| Lolland | 29.405 | 630.759 | 225.822 | 885.986 |
| Lyngby-Taarbæk | 42.030 | 480.664 | 302.337 | 825.031 |
| Læsø | 1.163 | 33.591 | 11.379 | 46.133 |
| Mariagerfjord | 21.064 | 424.066 | 211.012 | 656.142 |
| Middelfart | 26.636 | 401.314 | 183.430 | 611.381 |
| Morsø | 10.277 | 222.400 | 80.437 | 313.114 |
| Norddjurs | 22.466 | 458.175 | 212.589 | 693.230 |
| Nyborg | 17.039 | 335.635 | 150.246 | 502.921 |
| Næstved | 54.689 | 907.026 | 414.617 | 1.376.332 |
| Odder | 13.695 | 187.212 | 104.887 | 305.794 |
| Odense | 147.908 | 1.902.727 | 993.463 | 3.044.098 |
| Odsherred | 18.479 | 369.763 | 152.654 | 540.897 |
| Randers | 61.746 | 1.030.261 | 474.925 | 1.566.932 |
| Rebild | 19.884 | 279.565 | 147.038 | 446.486 |
| Ringkøbing-Skjern | 31.566 | 545.773 | 267.600 | 844.939 |
| Ringsted | 22.540 | 334.706 | 186.698 | 543.943 |
| Roskilde | 63.270 | 725.900 | 496.830 | 1.286.000 |
| Rudersdal | 47.542 | 570.780 | 331.649 | 949.971 |
| Rødovre | 25.421 | 403.191 | 227.721 | 656.334 |
| Samsø | 2.092 | 47.187 | 20.231 | 69.509 |
| Silkeborg | 47.809 | 856.790 | 463.026 | 1.367.625 |
| Skanderborg | 27.184 | 531.837 | 314.203 | 873.224 |
| Skive | 31.066 | 502.248 | 250.230 | 783.543 |
| Slagelse | 39.787 | 833.283 | 370.509 | 1.243.578 |
| Solrød | 11.785 | 132.439 | 109.744 | 253.968 |
| Sorø | 17.844 | 281.572 | 141.659 | 441.076 |
| Stevns | 11.065 | 204.301 | 108.572 | 323.938 |
| Struer | 14.075 | 248.798 | 112.104 | 374.978 |
| Svendborg | 37.365 | 645.372 | 311.190 | 993.927 |
| Syddjurs | 23.062 | 400.051 | 206.111 | 629.224 |
| Sønderborg | 42.632 | 798.293 | 369.263 | 1.210.188 |
| Thisted | 23.307 | 531.175 | 229.935 | 784.417 |
| Tønder | 23.895 | 503.490 | 195.165 | 722.549 |

BILAG 3

KTO'S KOMMENTARER

| | | | | |
|----------------|-----------|------------|------------|------------|
| Tårnby | 26.093 | 348.502 | 198.294 | 572.888 |
| Vallensbæk | 9.591 | 107.004 | 64.342 | 180.937 |
| Varde | 28.124 | 488.004 | 256.690 | 772.817 |
| Vejen | 20.447 | 382.205 | 198.654 | 601.306 |
| Vejle | 85.703 | 1.042.481 | 589.852 | 1.718.036 |
| Vesthimmerland | 21.653 | 416.928 | 202.014 | 640.595 |
| Viborg | 54.346 | 947.852 | 483.910 | 1.486.108 |
| Vordingborg | 24.543 | 525.537 | 220.069 | 770.150 |
| Ærø | 1.417 | 87.217 | 31.538 | 120.171 |
| Aabenraa | 31.008 | 648.911 | 324.288 | 1.004.206 |
| Aalborg | 155.284 | 2.469.630 | 1.046.564 | 3.671.477 |
| Århus | 237.887 | 3.011.078 | 1.703.964 | 4.952.929 |
| I alt | 3.958.543 | 56.621.627 | 28.157.164 | 88.737.333 |

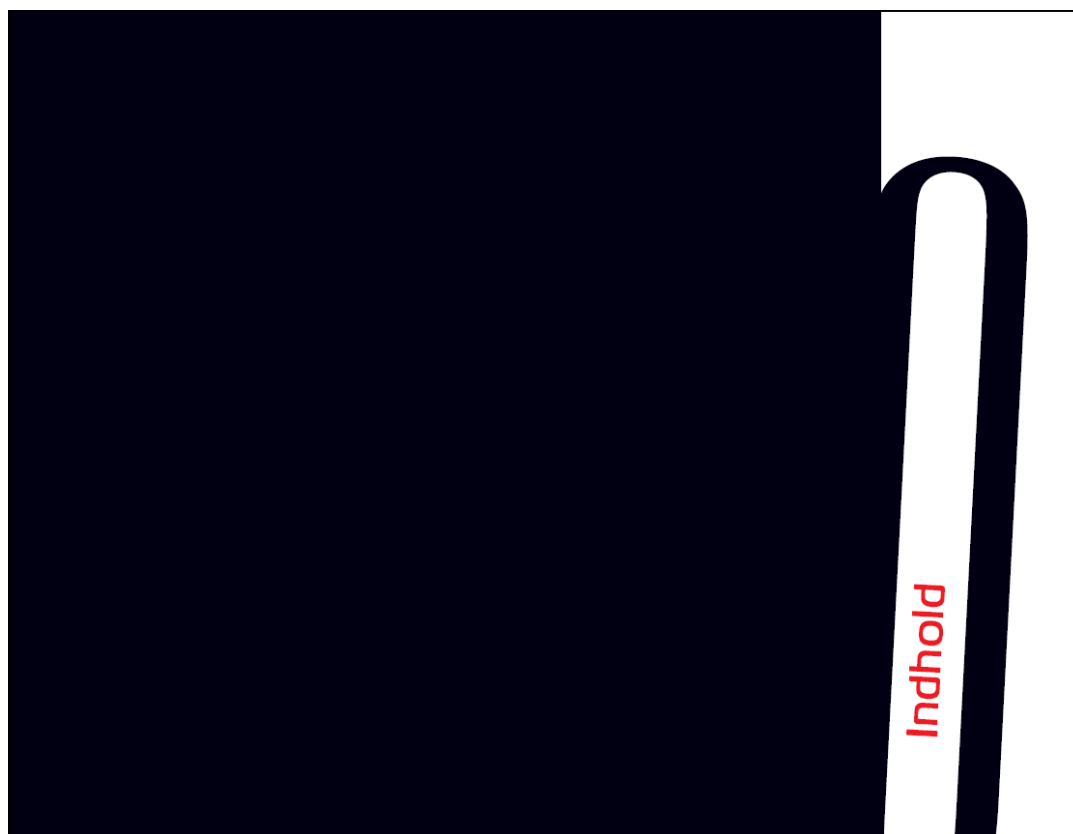
- 1) Socialrådgivernes andel er overført fra FTF til OAO.
- 2) FTF's andel er inkl. Sundhedskartellet.
- 3) En eventuel difference ved sumtallene skyldes afrunding af de enkelte tal til hele kroner.

BILAG 4

Bilag 4. Vejlednings- og inspirationsmateriale til rammeaftalen om seniorpolitik (KL) – november 2008

BILAG 4

| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| 1. Indledning | 7 | 6. Seniordage | 30 |
| 2. Seniorpolitik | 8 | 6.1. Seniordage fra 60 år | 30 |
| 3. Seniorsamtaler | 9 | 6.2. Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper | 31 |
| 4. Rammeforfattens 3 typer seniorordninger | 12 | 6.3. Yderligere seniordage for visse personalegrupper | 32 |
| 4.1. Seniorstillinger | 12 | 6.3.1. 3-2-1 modellen | 32 |
| 4.1.1. Tidsbegrænsning eller ej? | 14 | 6.3.2. FOA-modellen | 34 |
| 4.1.2. Medfinansiering med seniordage | 16 | 6.3.3. Øvrige seniorordninger i overenskomsterne | 35 |
| 4.2. Generationsskiftordning | 17 | 6.4. Afvikling af seniordage | 38 |
| 4.3. Fratrædelsesordninger | 20 | 6.5. Konvertering af seniordage til bonus eller pension | 38 |
| 4.4. Finansiering | 23 | 6.5.1. Bonus | 38 |
| 4.5. Ferie i forbindelse med seniorordninger | 24 | 6.5.2. Pension | 39 |
| 4.6. Efterløn | 24 | 7. Seniorpolitiske puljer | 40 |
| 5. Andre former for seniorpolitiske tiltag | 26 | 7.1. Etablering af beslutningsfora | 40 |
| 5.1. Arbejds- og opgavetilrettelæggelse | 26 | 7.2. Repræsentation i de lokale beslutningsfora | 41 |
| 5.2. Kompetenceudvikling | 28 | 7.3. Anvendelse af de seniorpolitiske midler – til hvem og til hvad | 42 |
| 5.3. Seniorkurser | 28 | | |
| 5.4. Tilknytning som vikar | 29 | | |
| 5.5. Fysioterapi, massage, sundhedstjek mv. | 29 | Bilag | 45 |



BILAG 4

1. Indledning

Den demografiske udvikling og rekrutteringssituationen i kommunerne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008 bl.a. betydet, at parterne har ønsket at styrke fastholdelse af seniorer. Et ønske, som også udsprang af, at Regeringen, KL og Danske Regioner i sommeren 2007 indgik de såkaldte trepartsaftaler med LO, FTF og AC, idet disse bl.a. indeholder initiativer, der har til hensigt at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

På den baggrund indgik parterne et seniorpolitisk forlig indeholdende:

- Ret til seniordage fra en given alder i perioden 2009-2011.
- Oprettelse af seniorpolitiske kommunepuljer i perioden 2009-2011.
- Tilbud om en seniorsamtale til ældre medarbejdere i forbindelse med deres medarbejderudviklingsamtale.
- En markering af, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorer fremgår af kommunens personalepolitik.

Denne vejledning omtaler såvel de nye seniorpolitiske tiltag, som de allerede eksisterende ordninger i Rammeaftalen om seniorpolitik. Vejledningen er skrevet for at inspirere til seniorpolitik i praksis i kommunerne.

7

2. Seniorpolitik

Kommunens personalepolitik – og som en del heraf en eventuel seniorpolitik – har traditionelt været et lokalt anliggende. Rammeaftalen om seniorpolitik fastlægger ganske vist nogle overordnede rammer for løn- og ansættelsesvilkår for bestemte aldersgrupper, men seniorpolitik er andet og mere end blot Rammeaftalen om seniorpolitik.

Med trepartsaftalerne har Regeringen, KL, LO, FTF og AC været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik. Denne enighed fremgår nu af indledningen til Rammeaftalen om seniorpolitik. Det er fortsat et lokalt anliggende, om en kommune vælger en klassisk emneopdelt personalepolitik, en værdibaseret personalepolitik, en livsfasepolitik eller noget helt fjerde.

Det er samtidig præciseret i indledningen, at ledelsen – i overensstemmelse med samarbejdsreglerne – skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens Hovedudvalg. Hvis en kommune fx har en værdibaseret personalepolitik, er det derfor vigtigt, at ledelsen forklarer

overfor medarbejderrepræsentanterne, hvordan den værdibaserede personalepolitik anvendes i forhold til fx fastholdelse af ældre medarbejdere.

8



BILAG 4

3. Seniorsamtaler

Det følger af Rammeaftalen om seniorpolitik, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingsamtaler skal have tilbud om en seniorsamtale. Seniorsamtalen kan holdes som en integreret del af medarbejderudviklingsamtalen. Der er alene tale om et tilbud, og den enkelte medarbejder har mulighed for at sige »nej, tak«, hvis vedkommende fx ikke føler behov for at tale om særlige senioreremner.

Formålet med at gennemføre en seniorsamtale er, i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Resultatet af at gennemføre seniorsamtaler skulle gerne være, at lederen og medarbejderen får sat ord på, hvad det er, der skal til for at fastholde medarbejderen så længe som muligt.

Rammeaftalen om seniorpolitik fastlægger ikke indholdet i en seniorsamtale, ligesom rammeaftalen ikke fastlægger, fra hvilken alder en seniorsamtale skal tilbydes. Det er derfor op til den enkelte kommune, i samarbejde med medarbejderne, at fastlægge retningslinjer for afholdelse af seniorsamtaler.

Retningslinjer for, fra hvilken aldersgruppe, ledelsen skal tilbyde seniorsamtaler, drøftes i Hovedudvalget. I overensstemmelse med samarbejdsreglerne kan retningslinjer fastlægges i Hovedudvalget, såfremt man kan blive enige herom. Kan man ikke blive enige i Hovedudvalget, beslutter ledelsen, hvilken aldersgrænse der skal gælde i kommunen, og orienterer efterfølgende Hovedudvalget. Der er ikke noget i vejen for at fastlægge/aftale retningslinjer, hvorefter aldersgrænsen er forskellig fra område til område eller fra personalegruppe til personalegruppe.

Der kan ligeledes fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen, hvilket i givet fald sker på samme måde som fastlæggelse af aldersgrænsen. Også i forhold til retningslinjer for gennemførelse af samtalerne vil der kunne differentieres.

Der vil naturligt være en sammenhæng mellem retningslinjerne for indholdet i seniorsamtalen til indholdet i kommunens seniorpolitik/personalepolitik, ligesom det også naturligt i perioden 2009 til 2011 vil være en sammenhæng til de beslutninger og prioriteringer, der fore-

9

tages omkring anvendelse af kommunepuljerne til seniorpolitiske initiativer, jf. afsnit 7.

Grænsen mellem det »man plejer« at drøfte under den egentlige medarbejdersamtale, og det som vil kunne drøftes i »seniordelen« er naturligvis hårfin. Det er ikke afgørende, hvad man kalder det, men at der er fokus på, om arbejdsforholdene for den enkelte ser, eller skal se anderledes ud i takt med, at medarbejderen bliver ældre, hvis det skal være attraktivt for medarbejderen at blive på arbejdspladsen. Indhold er vigtigere end form!

Seniorsamtalen vil være en oplagt anledning til, at medarbejderen og lederen har en dialog om arbejds- og opgavetilrettelæggelsen i et fastholdelsesperspektiv. Det kan også være naturligt at drøfte ønsker og/eller behov for en seniorordning i medfør af Rammeaftale om seniorpolitik. Det er dog under samtalen vigtigt, at både leder og medarbejder er opmærksom på, at de ikke kan indgå en egentlig aftale om en seniorstilling, generationsskifteordning eller fratrædelsesordning, idet en sådan skal aftales med medarbejderens forhandlingsberettigede organisation, jf. afsnit 4.

Det er også vigtigt, at seniorsamtalen gennemføres med omtanke og med en klar positiv tilgang fra ledelsens side

af, at hovedbudskabet er, at »vi vil gerne fastholde dig; hvad kan vi gøre for det?«

Gribes seniorsamtalen an på en måde, så medarbejderen føler, at det handler om udfasning mere end om fastholdelse, evt. på ændrede vilkår, risikerer seniorsamtalen at have den stik modsatte effekt.

En seniorsamtale kan naturligvis også i nogle tilfælde handle om, at en medarbejder vil/skal tage afsked med arbejdsmarkedet. Her vil formålet med seniorsamtalen være at sikre, at det sker på en god og ordentlig måde.

10

BILAG 4

Eksempel

På skolen er der i alt 60 lærere – og en stor gruppe af dem er ved at runde de 60 år.

Lederen Søren har indkaldt to af lærerne til en samtale om kommende arbejdsopgaver ud fra det ønskede timetal. Der er kaffe og kage og stemningen er god – i starten.

Søren har et forslag til Lilly om at læse sine timer i et bestemt team og et andet konkret tilbud til Birgitte. Lilly bliver glad for sit kommende skema og sine opgaver.

Birgitte bliver derimod gal – »hvis det er, hvad du har at tilbyde mig, kan du se dig om efter en anden til det skema. Det vil jeg ikke være med til«.

Søren blev klar over, at uden dialog og en snak om fremtidige opgaver ud fra den pågældendes ressourcer,

kompetencer og motivation duer det ikke. Så derefter tager han hånd om seniorsamtalen. Dialogen er i centrum.

Året efter var 11 af lærerne omkring 60 – og de valgte alle at blive. Alle havde haft en god samtale med Søren, og alle fik i dialogen mulighed for at få sammensat et job, som de var glade for.

Og der kom på den skole eksempler på en lærer med tysk som linjefag, der valgte udelukkende at undervise i tysk. En anden lærer fik et mindre antal undervisningstimer samtidig med, at hun blev tovholder på tværgående projekter – et område hun havde stor erfaring i, og lyst til at bruge kræfter på.

11

4. Rammeaftalens 3 typer seniorordninger

Rammeaftalen om seniorpolitik giver mulighed for at indgå aftale om:

- seniorstillinger,
- generationsskiftordninger og
- fratrædelsesordninger.

Fælles for de tre ordninger er, at de aftales konkret mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Initiativet til at aftale en seniorordning kan komme både fra medarbejderen og fra lederen.

For alle tre ordninger gælder også, at aftale om vilkårene i en af de tre ordninger kan indgås enten som en generel lokal aftale, der omfatter flere medarbejdere, eller som en konkret aftale, der kun omfatter en enkelt person. I begge tilfælde indgås aftalen med de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

4.1. Seniorstillinger

Seniorstillinger kan anvendes i de situationer, hvor en medarbejder og en leder i fællesskab er enige om, at en eller flere ændringer i den nuværende stilling – eller oprettelse af en egentlig seniorstilling – vil kunne bidrage til at fastholde en medarbejder på 52 år og derover på arbejdspladsen.

Seniorstillinger kan etableres i to former, som kan kombineres:

- Nedsat tid.
- Ændret jobindhold.

En seniorstilling vil altid indebære:

- Bevarelse af pension efter lønnen og beskæftigelsesgraden i hidtidig stilling.

Elementerne i en seniorstilling kan i øvrigt bestå i:

- Hel eller delvis bevarelse af løn i forbindelse med evt. lavere løn i seniorstillingen.
- Pensionsforbedring – tilkøb af pensionsalder til tjenestemænd/ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd.
- Fastholdelsesbonus (ingen beløbsgrænse), hvis seniorstillingen fratrædes efter det 62. år.

12

BILAG 4

Eksempel (seniorstilling, nedsat tid, fastholdelsesbonus)

Per er 55 år, og har i en længere årrække arbejdet som SOSU-assistent i en kommune. Arbejdet har været hårdt, og med alderen synes Per, at det er svært at få kræfterne til at slå til. Både Per og Pers daglige leder vil gerne gøre et eller andet, så Per både kan og har lyst til at fortsætte arbejdet, også gerne ind i efterlønsalderen. En af de ting, som Per synes er hårdt, er de mange nye klienter. Per og Pers leder drøfter situationen og forskellige fastholdelsestiltag under en medarbejder- og seniorsamtale.

Der indgås en aftale mellem kommunen, Per og den forhandlingsberettigede organisation, hvorefter han gradvist sættes ned i timetal til 30 timer om ugen i takt med at eksisterende klienter falder bort. Lønnen tilpasses løbende det nedsatte timetal, mens pensionsindbetalingen opretholdes i forhold til tidligere fuldtidsansættelse.

Pers leder er meget optaget af, at Per ikke bliver fristet af muligheden for at gå på efterløn så snart det er muligt, og derfor aftales det samtidig, at hvis Per bliver i jobbet til efter det fyldte 62. år, får han i forbindelse med fratrædelsen en fastholdelsesbonus på 3 måneders løn.

13

4.1.1. Tidsbegrænsning eller ej?

Aftaler om seniorstillinger kan indgås som tidsbegrænsede aftaler og som tidsbegrænsede aftaler. I udgangspunktet vil en tidsbegrænset aftale indebære, at medarbejderen efter aftalens udløb er ansat på vilkår svarende til vilkårene forud for overgangen til seniorstillingen.

Seniorstillinger kan imidlertid også anvendes i kombination med fratrædelsesordninger. I sådanne tilfælde aftales det, at medarbejderen fratræder ved udløbet af seniorstillingen. Det indebærer bl.a., at der foruden elementerne i kapitlet om seniorstillinger, tillige kan indgås aftale om de elementer, der findes i kapitlet om fratrædelsesordninger, jf. afsnit 4.3.

I forbindelse med aftaler, der kombinerer seniorstillinger og fratrædelsesaftaler, er det vigtigt at få talt igennem, hvad det er for et fratrædelsestidspunkt, som medarbejder og leder synes er hensigtsmæssigt. Det kan være vanskeligt for medarbejderen og for arbejdspladsen at vide, hvordan verden ser ud om x-antal år. Og det er vigtigt, at en seniorstilling, som var tænkt som et fastholdelsestiltag, ikke ender med, at medarbejderen, på grund af et aftalt

fratrædelsestidspunkt, reelt forpligter sig til at forlade arbejdsmarkedet tidligere, end pågældende ellers ville.

14

BILAG 4

Eksempel (seniorstilling, nedgang i tid, ned i charge/ændrede arbejdsopgaver, aftalt fratrædelsestidspunkt)

Lone er 60 år og forvaltningschef. Hun har under sin seneste medarbejder- og seniorsamtale tillkendegivet, at hun ønsker at overgå til en stilling som juridisk konsulent for at slippe for ledelsesansvaret. Lone har også besluttet, at hvis der kan opnås enighed om nogle fornuftige vilkår, vil hun gerne arbejde til hun fylder 65 år.

Hun har ikke noget ønske om at gå ned i tid de første 3 år. Når hun bliver 63 år, vil hun imidlertid også gerne nedtrappe tidsmæssigt, for at overgangen til pensionisttilværelsen ikke bliver for voldsom. Så de sidste 2 år ønsker hun at få nedsat sin arbejdstid til 20 timer pr. uge.

Kommunen ser Lones ønske som en god mulighed for både at få en særdeles erfaren juridisk konsulent, og samtidig fastholde Lones historik i forvaltningschefstillingen.

På den baggrund indgås der mellem kommunen, Lone og den forhandlingsberettigede organisation aftale om, at

- Lone indplaceres som en personlig ordning på løntrin 49 i henhold til cheffønaftalen/ i henhold til AC-overenskomsten som specialkonsulent, og der ydes samtidig et udligningstillæg, der udgør halvdelen af forskellen mellem lønnen i hidtidig stilling og lønnen i den nye stilling.
- Når hun bliver 63 år og overgår til 20 timers arbejdsuge, reduceres hendes løn i forhold til hendes beskæftigelsesgrad således, at hun oppebærer 20/37 af lønnen i seniorstillingen.
- Lone fratræder når hun fylder 65 år og ydes i den forbindelse en godtgørelse på 3 måneders løn.
- Lone bevarer retten til at få beregnet tjenestemandspensionen/retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Med det formål, at Lone ikke forpligter sig til at forlade arbejdspladsen på et givet tidspunkt, kunne man som alternativ aftale, at der ikke er knyttet et fratrædelsestidspunkt til aftalen, men at et fratrædelsestidspunkt i stedet drøftes og aftales, når Lone fylder 64 år.

15

4.1.2. Medfinansiering med seniordage

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2008 har KL og KTO indgået aftale om seniordage, jf. afsnit 6.

Seniordagene kan afholdes som hele eller halve dag, men seniordagene kan også efter aftale mellem medarbejder og leder afholdes som timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkomensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid. Pensionskomensation er allerede obligatorisk i forbindelse med en aftale om en seniorstilling.

Om finansiering i øvrigt se afsnit 4.4.

Eksempel (seniorstilling, nedsat tid, medfinansiering af lønkomensation med seniordage)

Kirsten er AC-fuldmægtig, ansat på fuld tid, og fylder 62 år i 2009. Hun har derfor ret til 4 seniordage i 2009. Kirsten synes imidlertid, hun trænger mere til en generel arbejdstidsnedsættelse end til de 4 seniordage.

Kirsten drøfter det med sin leder under medarbejder- og seniorsamtalen, og de bliver enige om, at det vil være godt for Kirsten med en seniorstilling med nedsat tid. Derfor aftaler de, at Kirsten fra d. 1. januar 2009 kan bruge sine seniordage til at finansiere delvis lønkomensation ved arbejdstidsnedsættelsen.

Efterfølgende indgås en aftale mellem kommunen, Kirsten og den forhandlingsberettigede organisation om, at Kirsten går fra 37 til 34 timers arbejdsuge med fuld pensionskomensation og lønnedgang svarende til 1½ times arbejdstidsnedsættelse. De 4 seniordage indgår som medfinansiering af det aftalte udligningstillæg, svarende til 1½ times løn pr. uge.

16

BILAG 4

4.2. Generationsskifteordning.

Generationsskifteordninger er møntet på de situationer, hvor chefer eller ledere, der er fyldt 54 år, ønskes fastholdt i den hidtidige stilling for en periode på op til seks år og derefter fratræder. Fratræden som et led i en generationsskifteordning kan tidligst aftales fra medarbejderens 60. år.

Generationsskifteordningers anvendelsesområde »chefer og ledere« er ikke kryttet til en bestemt overenskomstmæssig klassificering. Har en medarbejder i en kommune en ledelsesfunktion, falder den pågældende ind under målgruppen.

Udgangspunktet for generationsskifteordninger er, at der er tale om chefer og ledere, som fortsat skal fungere i den nuværende lederstilling, men hvor der er et ønske om at sikre, at en eller flere chefer/ledere fastholdes i kommunen i et aftalt antal år med henblik på at sikre, at generationsskiftet i den/disse stillinger foretages så hensigtsmæssigt som muligt.

En generationsskifteordning giver mulighed for

- et løntillæg,
- en fastholdelsesbonus og/eller
- en pensionsforbedring, herunder aftale om at der for tjenestemænd ikke foretages førtidspensionsfradrag/procentfradrag i førtidstillægget.

Disse muligheder kan kombineres således, at værdien af løntillægget og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til en pensionsforbedring, mens en pensionsforbedring ikke kan konverteres til et løntillæg eller et fratrædelsesbeløb. Den konkrete generationsskifteordning afhænger således af, hvorledes man vægter løntillæg, fastholdelsesbonus og pension i forhold til hinanden.

Udenfor den økonomiske ramme for indgåelse af aftaler om generationsskifteaftaler, jf. aftalens § 11, kan der for tjenestemænd endvidere aftales, at der ikke foretages førtidspensionsfradrag. Det kan aftales, at det gælder både førtidspensionsfradraget og førtidstillægget. Hvis ikke den lokale aftale specifikt beskriver, hvad aftalen om ikke at foretage førtidspensionsfradrag omfatter, må den fortolkes således, at der hverken foretages førtidspensionsfradrag eller reduktion i førtidstillægget ved fratræden inden det fyldte 62. år.

17

Eksempel (generationsskifteordning, tjenestemand, ønske om 4 års ekstra pensionsalder, andre muligheder indenfor den økonomiske ramme?)

En 57-årig tjenstemandsansat chef har en årsløn (inkl. særligt tillæg kr. 89.700) på 623.718 kr. (løntrin 51). Der påtænkes indgået en 5-årig generationsskifteaftale mellem medarbejderen, kommunen og den forhandlingsberettigede organisation. Pågældende ønsker at få tillagt 4 års pensionsalder ved fratræden. Kan det lade sig gøre? Hvilke andre vilkår kan herudover aftales indenfor den økonomiske ramme?

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

| | |
|---|-------------------|
| 1) Løntillæg 15 % af 623.718 kr. | 93.558 kr. pr. år |
| 2) Fastholdelsesbonus ¹ 717.276 kr. : 12 x 8 = 5 | 95.637 kr. pr. år |
| 3) Pension 15 % af 93.558 kr. = | 14.034 kr. pr. år |
| I alt pr. år | 203.229 kr. |
| I alt for den aftalte 5 års periode 203.229 kr. x 5 = | 1.016.145 kr. |
| 4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 1. april 2008) koster | 340.368 kr. |
| Løntillæg på 15 % af 623.718 kr. pr. år i 5 år koster | 467.789 kr. |
| Tilbage til fastholdelsesbonus bliver 1.016.145 kr. minus (340.368 + 467.789) kr. = | 207.988 kr. |

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 340.368 kr., en fastholdelsesbonus på 8 måneders løn = 478.184 kr. og et løntillæg på 39.518 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fastholdelsesbonusen.

¹ Fastholdelsesbonus pr. år fremkommer på følgende måde: Årlønnen inkl. generationskiftetillæg divideret med 12 er lig med en månedsløn. Herefter ganges med antal månedslønninger fastholdelsesbonusen udgør i alt ved en 5 års aftale. Det udgør 3 måneder plus 1 måned for hvert år ordningen varer, i alt 8. Da beregningen sker pr. år divideres med 5, som er lig med antal år, ordningen er aftalt til at vare.

18

BILAG 4

Eksempel (overenskomstansat, ønske om pensionsforbedring)

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 550.000 kr. Der indgås en 3-årig generationsskifteaftale. Pågældende ønsker en aftale, hvor der indbetales til pension.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

| | |
|---|--------------------|
| Løntillæg 15 % af 550.000 kr. = | 82.500 kr. pr. år |
| Fastholdelsesbonus 632.500 kr.: $12 \times 6 : 3 =$ | 105.417 kr. pr. år |
| Pension ² 15 % af 82.500 kr. = | 12.375 kr. pr. år |
| I alt pr. år | 200.292 kr. |

Der kan således maksimalt indbetales et ekstraordinært pensionsbidrag pr. måned på $200.292 \text{ kr.} \times 3 : 36 =$

16.691 kr.

² 82.500 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15 % heraf.

19

4.3. Fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordninger er møntet på de situationer, hvor der er et ønske om at aftale en frivillig afgang fra arbejdspladsen. Der er ikke knyttet aldersbetingelser på muligheden for at indgå fratrædelsesordninger.

Fratrædelsesordninger kan både anvendes med fratræden som målsætning, men kan også anvendes som et fastholdelsesredskab, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne i en fratrædelsesordning.

Det afgørende er ikke, hvorvidt pågældende selv opsiger sin stilling eller ønskes opsagt af kommunen, men at kommunen og medarbejderen er indstillet på at indgå en særlig aftale om specielle fratrædelsesvilkår. Bliver medarbejderen opsagt af kommunen, kan den pågældende, udover de aftalte fratrædelsesvilkår, endvidere have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Fratrædelsesordninger, som har et fastholdessigte kan i perioden 2009-2011 finansieres helt eller delvist via de seniorpolitiske kommunepuljer. Er der derimod tale om en fratrædelsesordning som led i en uansøgt afsked, kan ordningen ikke finansieres via de seniorpolitiske kommunepuljer, jf. afsnit 7.3.

Fratrædelsesordninger kan anvendes i kombination med seniorstillinger, således at seniorstillingen ophører i forbindelse med et aftalt fratrædelsestidspunkt (fratrædelsesordningen).

En fratrædelsesordning giver mulighed for at aftale:

- en fratrædelsesgodtgørelse på indtil seks måneders løn,
- pensionsforbedring, herunder aftale om at der for tjenestemænd ikke foretages fortidsfradrag/ procentfradrag i førtidstillægget, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

I forhold til muligheden for at aftale pensionsforbedringer er der knyttet alderskrav på aftalen. Det er således en betingelse for at aftale pensionsforbedringer, at fratrædelsen sker i perioden, mens medarbejderen er 60 og 65 år.

20

BILAG 4

Eksempel (fratrædelsesordning, fastholdelsessigte, fratrædelsesgodtgørelse, kollektiv ordning)

I en kommune kan man konstatere, at der for en række personalegrupper er en aldersfordeling, som gør, at man vil få et stort rekrutteringsbehov indenfor de næste 5-10 år, fordi disse personalegrupper traditionelt forlader arbejdsmarkedet relativt tidligt. Og rekrutteringsbehovet vil formentlig overstige udbuddet. Rekrutteringsbehovet forsvinder ikke, selvom det måtte lykkedes at få nogle af de ældre medarbejdere til at blive et par år mere, men dels udskydes problemet, og dels forventes udbuddet så at passe bedre til behovet.

Derfor indgås der med en række organisationer en aftale om, at medarbejdere indenfor disse organisationers aftaleområde får:

- 4 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de vælger at fratræde mellem 62 og 63 år,
- 5 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de vælger at fratræde mellem 63 og 64 år, og
- 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse, hvis de venter med at fratræde til efter det fyldte 64. år.

21

Eksempel (overenskomstansat, fratrædelsesordning, fastholdelsessigte, pensionsforbedring, tjenestefri med sædvanlig løn)

Lise er 59 år, og arbejder som kontorassistent i en forvaltning. Kommunen sætter stor pris på den erfaring som Lise har og anerkender, at Lise er god til at give sin erfaring og viden om det kommunale system videre til de andre i HK-gruppen og til de yngre AC-fuldmægtige, som der er ansat et par stykker af de sidste par år.

Til en senior- og medarbejderudviklingssamtale udtrykker Lises chef meget klart, hvordan kommunen ser på Lise og tilkendegiver, at kommunen er indstillet på at gøre det attraktivt for Lise at blive så længe som muligt. Lise giver udtryk for, at så længe hun er i arbejde, foretrækker hun faktisk at være på fuld tid, men at tankerne om efterløn og pension dukker op oftere og oftere, efterhånden som hun nærmer sig de 60 år. Lise er meget optaget af at forbedre sin pension, så hun er sikker på at

kunne opretholde sin nuværende levestandard, når hun går på pension.

På den baggrund aftaler Lise, den forhandlingsberettigede organisation og kommunen, at

- hvis Lise først siger op efter det fyldte 62. år, indbetales der i forbindelse med fratrædelsen ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 2 års pensionsbidrag,
- hvis Lise først siger op efter det fyldte 64. år, indbetales der i forbindelse med fratrædelsen ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 4 års pensionsbidrag, og
- hvis Lise først siger op efter det fyldte 65. år får hun i forbindelse med fratrædelsen – udover pensionsforbedringen – 4 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

22

BILAG 4

4.4. Finansiering

Rammeaftalen anviser ikke, hvordan de tre ordninger og deres forskellige fastholdelselementer kan finansieres. Den seniorpolitiske undersøgelse³, som parterne gennemførte i 2006-2007, viste tydeligt, at en af de største barrierer for etableringen af seniorordninger på lokalt plan, er finansieringen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt seniorpolitiske kommunepuljer i perioden 2009-2011, som kan anvendes til aktiviteter, der skønnes at ville fastholde seniorer, herunder grupper af seniorer, jf. afsnit 7.3. De seniorpolitiske kommunepuljer kan således bl.a. bruges til at (med)finansiere seniorstillinger og fratrædelsesordninger med et fastholdelsessigte.

KL og KTO er imidlertid samtidig enige om, at de seniorpolitiske kommunepuljer er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

Det indebærer, at der som hidtil kan aftales seniorordninger uden for den seniorpolitiske kommunepulje. De seniorpolitiske kommunepuljer er tænkt at skulle øge den seniorpolitiske aktivitet i kommunerne.

³ »Kommunernes praksis for seniorpolitik - en evaluering af rammeaftalen om seniorpolitik« KL og KTO i samarbejde med FAOS/januar 2007 og »Seniorpolitik i praksis - en kvalitativ undersøgelse af 4 kommuners seniorpraksis« KL og KTO, oktober 2007. Begge rapporter kan læses på parternes respektive hjemmesider samt på www.personaleweb.dk.

Finansieringskilder udover de seniorpolitiske kommunepuljer er som hidtil:

- De enkelte institutioners budgetter/lønbudgetter.
- Eventuelle centrale personalepolitiske/seniorpolitiske puljer i kommunen finansieret af det samlede lønbudget eller af kommunens øvrige midler.
- Råderummet til lokal løndannelse.

23

4.5. Ferie i forbindelse med seniorordninger

Såfremt der som led i aftalen om en seniorordning aftales et lavere timetal, og evt. tillige en lavere løn, skal medarbejderen være opmærksom på, at dette har betydning i forhold til ferie.

Hvis beskæftigelsesgraden ændres i ferieåret (1. maj til 30. april), holdes resterende ferie i overensstemmelse med den nye beskæftigelsesgrad og løn.

Fratræder medarbejderen, udstedes dog et feriekort på det faktiske antal optjente ferietimer i det foregående optjeningsår (kalenderår), dvs. det år, hvor medarbejderen både har været ansat på ordinær beskæftigelsesgrad og på beskæftigelsesgraden i seniorordningen.

4.6 Efterløn

To forhold bør i relation til efterlønsreglerne tages i betragtning ved etablering af seniorordninger:

- Dels retten til at gå på efterløn som enten fuldtids- eller deltidsforsikret som 60 årig (indtil 2019, hvor efterlønnsalderen stiger), og
- dels evt. konsekvenser i relation til »2-års reglen«. Reglen indebærer mulighed for lempeligere fradrag i pensionen, højere efterlønssats og mulighed for skattefri præmie ved udskydelse af efterlønnen i to år efter modtagelse af efterlønnsbeviset, forudsat at man i de to år arbejder mindst 3.120 timer (fuldtidsforsikrede)/2080 (deltidsforsikrede).

I det omfang man har indbetalt til efterlønnsordningen, er betingelsen for overgang til efterløn, at man opfylder betingelserne for at være dagpengeberettiget. Det vil for fuldtidsforsikredes vedkommende sige 1924 timers beskæftigelse indenfor de sidste tre år, og for deltidsforsikredes vedkommende 1258 timers arbejde indenfor de sidste tre år.

Ansatte, som overvejer en seniorordning, bør rådføre sig med A-kassen om eventuelle konsekvenser for efterlønnen.

24

BILAG 4

5. Andre former for seniorpolitiske tiltag

5.1. Arbejds- og opgavetilrettelæggelse

Ikke alle seniorpolitiske initiativer behøver at handle om at gå ned i tid, pensionsforbedringer, fastholdelsesbonusser mv. For at fastholde ældre medarbejdere, kan det ofte være nødvendigt at bringe andre virkemidler i spil for, at medarbejderne synes, det er attraktivt at blive på arbejdspladsen. Et af de virkemidler, som kan overvejes som alternativ – eller supplement til en seniorstilling – er ændringer og tilpasninger i den enkelte medarbejders arbejds- og opgavetilrettelæggelse.

Senior- og medarbejderudviklingssamtalen, jf. afsnit 3, vil være en oplagt anledning til, at medarbejderen og lederen har en dialog om arbejds- og opgavetilrettelæggelsen i et fastholdelsesperspektiv.

Hvordan skulle jobbet mon se ud, hvis seniormedarbejderen selv kunne bestemme; er der bestemte arbejdstider som medarbejderen ville foretrække, er der arbejdsopgaver, som pågældende gerne vil slippe for, eller vil have mere af?

⁴Se note 3.

26

I en undersøgelse gennemført af KL og KTO⁴ var der et eksempel, som illustrerede, hvordan dialogen, og en lidt skæv tilgang, endte som en »win win situation« for både seniorer og de andre personalegrupper på en arbejdsplads. I dialog mellem leder og medarbejdere på ældreområdet var man nået frem til, at weekendvagter var attraktive for seniormedarbejderne. På weekendvagterne slap medarbejderne for nogle af de daglige opgaver, og dermed havde de mere tid til den nære omsorg og samtale med de ældre, samtidig med at de ikke behøvede at arbejde så mange timer. Lederen udtalte således: »De var faktisk ret vilde med at arbejde på de der uhensigtsmæssige dage – der skulle ikke bestilles blodprøver, der skulle ikke dit, der skulle ikke dat, der skulle laves reelt plejearbejde og sygeopgaver«.

Der kan fra område til område være stor variation i, hvilke muligheder man har for at tænke i at ændre medarbejdernes arbejds- og opgavetilrettelæggelse.

Eksempler

På det **tekniske område** er der ofte en mangfoldighed af arbejdsopgaver, som gør det muligt at omplacere medarbejdere til andre typer af opgaver. Hvis fx en brolæger ikke længere kan holde til det fysisk tunge arbejde, kan det være, at vedkommende i stedet kan køre en fejmaskine.

På det **administrative område** er der eksempler på, at fx en ændring af medarbejders faglige område eller en fritagelse fra visse funktioner såsom skrankebetjening i borgerservice, kan være med til at fastholde dem på arbejdspladsen.

På **daginstitutionsområdet og ældreområdet** kan det opleves sværere at ændre medarbejdernes arbejds- og opgavetilrettelæggelse, fordi jobtyperne ligner hinanden. Der er eksempler på, at man fx har flyttet en fra hjemmeplejen ind på plejehjemmet, fordi man dér er flere samlet til at kunne hjælpe hinanden, eller har flyttet en SOSU-hjælper fra plejehjemmet til et aktivitetscenter. En ændring i medarbejderens vagtplan kan også i nogle tilfælde være med til at fastholde vedkommende længere på arbejdspladsen.

Indebærer ændringer i arbejds- og opgavetilrettelæggelsen ændringer i lønnen, bør det overvejes at formalisere ændringerne i form af en egentlig seniorstilling. Indebærer ændringerne ikke ændringer i aflønningen, er der ikke krav om, at denne type seniorpolitiske tiltag formali-

seres – sådanne aftaler kan etableres helt uformelt på den enkelte arbejdsplads mellem lederen og medarbejderen, og ofte vil aftalen ikke være nedskrevet, men blot eksistere som en fælles forståelse/praksis.

27

BILAG 4

5.2. Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling opfattes typisk ikke som et særligt virkemiddel i forhold til fastholdelse af ældre medarbejdere. Kompetenceudvikling for seniorer bør da heller ikke være anderledes end for alle andre medarbejdere. Når det alligevel skal have et ord med på vejen, handler det om, at der alligevel kan være et behov for at være opmærksom på, at også denne gruppe fortsat kompetenceudvikles.

I modsat fald kan der være en risiko for, at såvel ledere som medarbejdere selv finder, at kompetenceudvikling ikke længere er vigtigt for den ældre del af medarbejdergruppen. Argumenter om at »nu er der jo ikke så mange år tilbage i ham/hende«, eller »nu har jeg fået nok af kurser og kan alligevel ikke lære mere«, sender et uheldigt signal til både ledere og medarbejdere.

5.3. Seniorkurser

Seniorkurser i form af temadage eller gå-hjem-møder for ældre medarbejdere er et værktøj, som allerede anvendes i en række kommuner. Formålet med sådanne kurser kan variere, og spænde fra otiumforberedelse til fastholdelse af ældre medarbejdere. Otiumforberedende kurser indeholder typisk oplæg om økonomi med henblik på at kvalificere medarbejdernes valg mellem at blive på arbejdsmarkedet eller lade sig pensionere, men også oplæg om nogle af de mere menneskelige aspekter ved pensionisttilværelsen kan være relevant. Selv om det kan være vigtigt, at arbejdsgiveren hjælper med til at ruste medarbejderne til at træffe et valg, kan det være lige så relevant at holde temadage, der i højere grad fokuserer på fastholdelse, fx ved at holde oplæg om kommunens tilbud til seniorer eller mulighederne i Rammeaftalen om seniorpolitik. Det ene udelukker naturligvis ikke det andet.

28

5.4. Tilknytning som vikar

En »fastholdelsesmulighed« er også at tilknytte ældre medarbejdere som vikarer eller konsulenter, efter at de er fratrådt. Arbejdspladsen kan få stor glæde af at tilknytte erfarne og »hjemmevante« efterlønsmodtagere som eksempelvis sommerferievikarer i hjemmeplejen eller som konsulenter i administrationen. Den fratrådte medarbejder får til gengæld en mindre brat overgang til pensionisttilværelsen, og kan bevare de sociale relationer, som medarbejdere ofte savner, når de har trukket sig tilbage. Medarbejderen bør undersøge hos sin a-kasse, hvilke konsekvenser indtægten eventuelt har for efterlønnen.

5.5. Fysioterapi, massage, sundhedstjek mv.

Tilbud om fysioterapi, massage, sundhedstjek mv. er ligesom kompetenceudvikling ikke et værktøj, der er aldersafhængigt, og dermed heller ikke kun et seniorpolitisk værktøj. Når det er sagt, kan der dog alligevel være grund til særligt at overveje sådanne trivselstilbud til ældre medarbejdere, idet erfaringen viser, at sådanne tilbud kan øge medarbejdernes arbejdsglæde og forebygge nedslidning. Et godt helbred er en nødvendig forudsætning for at blive et par år længere.

29

BILAG 4

6. Seniordage

Ved trepartsaftalerne – indgået mellem Regeringen, KL, LO, FTF og AC – blev der afsat 538 mio. kr. til seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Midlerne er et engangsbeløb til brug i perioden 2008-2011. Ved overenskomstforhandlingerne er det aftalt, at anvende halvdelen til at finansiere seniordage og den anden halvdel til at finansiere seniorpolitiske kommunepuljer, jf. afsnit 7. Herudover er der tilført overenskomstmidler, som er varige, og som KL og KTO er enige om finansiere et antal seniordage efter 2011. Protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer træder i kraft d. 1. januar 2009, og udløber ved årsskiftet 2011. Midlerne fordeles mellem kommunerne via bloktilskuddet.

Der er for perioden 2009-2011 aftalt en ordning, hvorefter medarbejderne har ret til at vælge mellem seniordage, bonus eller pension. Timelønnede kan alene vælge mellem bonus og – i det omfang de har en pensionsordning – en pensionsforbedring.

6.1. Seniordage fra 60 år

Udgangspunktet er, at en ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i to dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år. Antallet af dage stiger herefter i takt med alderen til i alt fire dage.

Seniordage fra 60 år

| I det kalenderår den ansatte fylder | Antal seniordage |
|-------------------------------------|------------------|
| 60 | 2 |
| 61 | 3 |
| 62 og derover | 4 |

30

6.2 Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper

En række personalegrupper opnår dog retten til to seniordage allerede fra det kalenderår, hvori de fylder 58 år.

Det gælder:

- Dagplejere
- Husassistenter
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område
- Pædagoger i særlige stillinger
- Legepladspersonale
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.
- Pædagogmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- Social- og Sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Seniordage fra 58 år

| I det kalenderår den ansatte fylder | Antal seniordage |
|-------------------------------------|------------------|
| 58 | 2 |
| 59 | 3 |
| 60 | 4 |
| 61 | 4 |
| 62 og derover | 4 |

31

BILAG 4

6.3. Yderligere seniordage for visse personalegrupper

Udover de seniordage, som fremgår af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, har en række overenskomstgrupper ret til yderligere seniordage i henhold til overenskomsten. De yderligere seniordage er varige. Oplistingen er vejledende. KL vil udsende en komplet liste over overenskomster med yderligere seniordage med angivelse af KL-overenskomstnumre.

6.3.1. 3-2-1 modellen

I en række overenskomster er det aftalt at supplere op til i alt fem seniordage fra det kalenderår, de ansatte i henhold til protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer opnår ret til seniordage, dvs. fra det kalenderår, den ansatte fylder henholdsvis 60 år eller 58 år.

Følgende grupper opnår efter denne model ret til fem seniordage fra det kalenderår de fylder 60 år:

- Beredskab -chefer/leder.
- Håndværkere.
- Ass., mestre, driftsledere.
- Formænd.
- Kedel, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune og ved I/S Vestforbrændingen.
- Driftsassistenten i Københavns Kommune.
- Kontor- og IT-personale m.fl.
- Socialrådgivere og socialformidlere.
- Gartnere i Københavns Kommune.
- Gartnere ved Frederiksberg Kommune.
- Vejledere og undervisere på beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune.
- Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde.
- Bygningskonstruktører.
- Tekniske designere mfl.

3 2

- Tandklinikassistenter.
- Laboratorie- og miljøpersonale.

Følgende grupper opnår efter denne model ret til fem seniordage fra det kalenderår de fylder 58 år:

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere.
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger.
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område.
- Pædagoger i særlige stillinger.
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv.

De supplerende seniordage efter 3-2-1 modellen følger i øvrigt reglerne i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer. Det vil bl.a. sige, at seniordagene kan konverteres iht. protokollatets bestemmelser herom, jf. afsnit 6.5.

3-2-1 modellen

| I det kalenderår den ansatte fylder | Antal seniordage iht. protokollat | Antal seniordage iht. overenskomst | Antal seniordage i alt |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------|
| 60/58 | 2 | 3 | 5 |
| 61/59 | 3 | 2 | 5 |
| 62/60 | 4 | 1 | 5 |

3 3

BILAG 4

6.3.2. FOA-modellen

På FOA's område har en række overenskomstgrupper som led i en fritvalgsordning ret til at vælge to supplerende seniordage pr. år fra 58 år i stedet for tillæg eller pension. Det gælder:

- Dagplejere.
- Legepladspersonale.
- Social- og Sundhedspersonale.
- Pædagoger i København.

FOA-modellen

| I det kalenderår den ansatte fylder | Antal seniordage iht. protokollat | Antal seniordage iht. overenskomst | Antal seniordage i alt |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------|
| 58 | 2 | 2 | 4 |
| 59 | 3 | 2 | 5 |
| 60 | 4 | 2 | 6 |

Pædagogisk personale i dagplejeordninger har kun en supplerende seniordag pr. år i henhold til overenskomsten fra 58 år, gældende fra 1. april 2009.

I øvrigt har pædagogiske konsulenter fra 60 år tilsvarende ret til at vælge to supplerende seniordage pr. år i stedet for tillæg eller pension⁵.

Det skal bemærkes, at fritvalgsordningen for pædagogiske konsulenter, pædagoger i København (almeneområ-

det) og legepladspædagoger træder i kraft 1. april 2009, og for dagplejere, legepladsmedarbejdere og social- og sundhedspersonale først træder i kraft 1. januar 2010.

De supplerende seniordage efter FOA's model afholdes efter reglerne i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniropolitiske initiativer. Vælger medarbejderen i stedet et tillæg eller pension, følges overenskomstens bestemmelse om fritvalgsordning.

3 4

6.3.3. Øvrige seniorordninger i overenskomsterne

Udover ovenstående ret til seniordage er der ved overenskomstforhandlingerne i 2005 indført en fritvalgsordning i pædagogmedhjælperoverenskomsten. Ordningen betyder, at pædagogmedhjælpere over 55 år kan vælge mellem en uges ekstra ferie eller en forhøjelse af pensionsbidraget.

Herudover er der i lærernes arbejdstidsaftale en bestemmelse om aldersreduktion, hvorefter lærere over 60 år, efter anmodning, har ret til at få reduceret »skoletiden« med 175 timer årligt.

Disse overenskomstbaserede seniorordninger er ikke ændret som følge af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniropolitiske initiativer.

6.4. Afvikling af seniordage

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte har fødselsdag. Det betyder, at en medarbejder, der fx i 2009 fylder 60 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009.

Retten til seniordage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person fx ansættes på en kommunal arbejdsplads den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniordage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniordage hos en anden kommunal arbejdsgiver.

Den ansatte skal varsle seniordagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniordagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniordage inden for kalenderåret bortfalder seniordagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke ret til at

⁵ Herudover har pædagogiske konsulenter ret til 1 supplerende seniordag i det kalenderår medarbejderen fylder 60 år, gældende fra 1. januar 2009. Den pågældende dag bortfalder igen i det kalenderår medarbejderen fylder 61 år. Denne ene dag gives ikke som led i en fritvalgsordning.

3 5

BILAG 4

overføre seniordagene til året efter. Dog overføres seniordagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet. En medarbejder har heller ikke ret til at fortryde midt i året, og i stedet kræve seniordagene udbetalt som seniorbonus.

Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvor meget en seniordag er for medarbejdere, som fx arbejder i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvorledes seniordage afvikles.

Eksempel:

En medarbejder arbejder 8 timer mandag – torsdag og 5 timer hver fredag. Vedkommende er 60 år og har ret til 2 seniordage i kalenderåret.

- Vælger man, at en seniordag tæller som en dag, uanset hvor mange timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag, betyder det, at medarbejderen vil have brugt 1 seniordag, uanset om vedkommende holder seniordagen en mandag eller en fredag.
- Vælger man, at en seniordag tæller med et antal timer, svarende til en normalvagt betyder det, at en seniordag er 8 timer værd, og medarbejderen vil have tre timer til gode, hvis seniordagen holdes en fredag.
- Vælger man at etablere et «timeregnskab», således at en seniordag tæller med det faktiske time-tal, medarbejderen skulle have arbejdet den dag, seniordagen er placeret, betyder det, at medarbejderen som afholder en seniordag en mandag, fratrækkes 8 timer af sine i alt 14,8 timer (2 seniordage x 7,4 timer).

36

Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniordagene, udskydes de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagene, udskydes de ikke, og seniordagene betragtes som afholdt.

Seniordage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, bortfalder ved årets udgang.

Hvis medarbejderen i kalenderåret fratræder i funktionærretlig forstand, udbetales ikke afholdte seniordage. Hvis medarbejderen herefter opnår ny ansættelse på en anden kommunal arbejdsplads, udløser dette ikke nye seniordage. Hvorvidt en medarbejder fratræder med den konsekvens, at ikke-afholdte seniordage udbetales, skal afgøres i overensstemmelse med gældende funktionærret. Spørgsmålet om fratrædelse må herefter afgøres ud fra en vurdering af den konkrete situation, herunder en evt. aftale, og om fratrædelse har været tilsigtet. Det vil sige, at spørgsmålet om fratræden i relation til seniordage, følger samme principper som fratræden i relation til ferie.

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke-afholdte seniordage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke afholdte seniordage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye kommunale ansættelsesforhold have ret til fravær på sine seniordage, men ikke til løn under afholdelse af seniordage.

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,4 % pr. resterende seniordag, af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønnen til fratrædelsesdato omregnet til årsniveau x 0,4 % pr. resterende seniordag). Det betyder, at en medarbejder, som fratræder den 31. marts, uden at have holdt sine seniordage, skal have 0,4 % pr. seniordag af sin sædvanlige løn i januar til marts x fire.

En medarbejder, der eksempelvis har haft ret til to seniordage i kalenderåret, og som i august måned skifter ansættelse til et andet overenskomstområde, hvor den pågældende har ret til fire seniordage, uden at den pågældende har afviklet eller fået udbetalt sine to seniordage, vil have ret til i alt fire seniordage med sædvanlig løn hos den nye kommunale arbejdsgiver.

37

BILAG 4

Hvis en medarbejder har flere samtidige ansættelsessteder i en kommune eller i flere kommuner, har medarbejderen i hvert ansættelsesforhold ret til det antal seniordage, der følger af protokollatet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer/overenskomsten.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en seniordag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

6.5. Konvertering af seniordage til bonus eller pension.

Medarbejderen vælger selv, om seniordagene skal holdes eller konverteres til en bonus eller et ekstraordinært pensionsbidrag. Hvis en medarbejder ønsker at konvertere sine seniordage til enten bonus eller pension, skal vedkommende give sin leder besked herom senest d. 1. oktober før kalenderårets start. Det vil sige, at medarbejdere, der har ret til seniordage i eksempelvis 2010 skal give besked inden d. 1. oktober 2009.

Valget træffes for et år af gangen og er bindende for medarbejderen, medmindre andet aftales.

6.5.1. Bonus

Vælger en medarbejder at konvertere sine seniordage til bonus, beregnes bonussens størrelse på følgende måde:

En seniordag er lig med 0,4 % af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønnen i kalenderåret x 0,4 %). Med sædvanlig løn forstås i denne sammenhæng bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Bonus udbetales ved den førstkomende lønbetaling efter kalenderårets udløb, dvs. for bagudlønnede skal ud-

38

betalingen ske samtidig med lønbetalingen for januar måned og for forudlønnede samtidig med februar lønnen.

For så vidt angår timelønnede, typisk tilkaldevikarer, udbetales bonus løbende med lønbetalingen for hver ansættelse. Det betyder, at lønnen i hver enkelt ansættelse forøjes med 0,4 % pr. seniordag.

Hvis en medarbejder, som har valgt bonus i stedet for seniordage, fratræder inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder, vedkommende har været ansat i kalenderåret (medarbejderens sædvanlige årsløn i kalenderåret indtil fratrædelsestidspunktet x 0,4 % pr. seniordag, der er konverteret til bonus).

Det betyder, at en medarbejder, som har valgt bonus, og som fratræder i løbet af året, får en mindre udbetaling, end hvis pågældende havde været berettiget til seniordage, som ligeledes udbetales ved fratræden, men med et større beløb, jf. afsnit 6.4.

Ved overgang til anden kommunal beskæftigelse fortsætter den ansatte med at optjene bonus i det nye ansættelsesforhold.

6.5.2. Pension

Vælger medarbejderen at konvertere sine seniordage til pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Tjenestemænd, der ønsker at konvertere seniordage, kan anvende Rammefatle om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension. Såfremt tjenestemanden ikke allerede har en supplerende pensionsordning, kan det, på grund af administrationsomkostningerne, ikke anbefales at konvertere seniordage til pension.

Fratræder medarbejderen, stoppes indbetalingen af ekstraordinær pensionsindbetaling.

Ved overgang til anden kommunal beskæftigelse fortsætter medarbejderen hos den nye arbejdsgiver med en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Eksempel:

En medarbejder, som i henhold til overenskomsten har en pensionsprocent på 13,4 %, og som vælger at konvertere to seniordage til pension, vil i kalenderåret således have en pensionsprocent på 14,2 %.

39

BILAG 4

7. Seniorpolitiske puljer

I hvert af årene 2009 til 2011 vil der i alt være ca. 89 mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Det er aftalt, at midlerne deles op i tre hovedorganisationspuljer svarende til AC-, OAO/LO-, og FTF-K området. Der gøres opmærksom på, at Dansk Socialrådgiverforening i denne sammenhæng har valgt at være en del af OAO/LO-området. Der gøres desuden opmærksom på, at det lokale FTF-K beslutningsfora omfatter både KTO's medlemsorganisationer og Sundhedskartellets medlemsorganisationer.

I bilaget findes en oversigt over det beløb, hver kommune skal afsætte pr. år til hvert af de tre hovedorganisationsområder.

Der skal være indgået aftale om pengenes anvendelse inden 31. december 2011. Hvis et seniorinitiativ varer udover perioden 2009-2011, kan det dog godt finansieres i sin helhed af puljen, hvis man er enige herom. Hvis fx en seniorstilling aftales at skulle vare til 2013, kan den samlede udgift beregnes og aftales at belaste puljen i et, to eller alle tre år, puljen eksisterer.

40

7.1. Etablering af beslutningsfora

I hver kommune etableres tre beslutningsfora, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til seniorpolitisk initiativer.

Ved overenskomstforhandlinger i 2008 indgik KL og KTO tillige »Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling«, hvoraf fremgår, at der i hver kommune også skal etableres tre beslutningsfora, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling.

I forhold til kompetenceudviklingspuljerne gør tre forhold sig særligt gældende i forhold til de seniorpolitiske puljer:

- Udvalget skal etableres udenfor samarbejdsstrukturen. Begrundelsen for at udvalget skal etableres udenfor samarbejdsstrukturen er, at udvalget også skal være i stand til at træffe beslutninger om enkeltpersoner, fx om (med)finansiering af en seniorstilling til en konkret person.
- Der er ikke som i kompetenceudviklingspuljerne pligt til at etablere et koordinerende forum i den enkelte kommune, men det er ikke udelukket, at det vil kunne ske og være hensigtsmæssigt.

- De seniorpolitiske puljer træder først i kraft den 1. januar 2009.

Disse forskelle er ikke til hinder for, at man i kommunerne beslutter sig for, for hvert hovedorganisationsområde at nedsætte ét udvalg, som både administrerer kompetenceudviklingsmidlerne og de seniorpolitiske midler. KL og KTO anbefaler, at sammensætningen og bemandingen af de lokale beslutningsfora vedr. seniorpolitik er de samme som de lokale beslutningsfora vedr. kompetenceudvikling. Der henvises i den forbindelse til »Vejledning om protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling på KL's område«.

Kommunen tager initiativ til etablering af de tre lokale beslutningsfora. Kommunen yder derudover sekretariatsbistand i form af fx mødelokaler, mødeindkaldelser, modtagelse af ansøgninger, administration af godkendte ansøgninger herunder udbetaling af bevilgede beløb samt økonomistyring af forbruget.

⁶ Forhandlingskartellet består af følgende organisationer: Dansk Musik Forbund, Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Foreningen af Havnefogder i Danmark, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Hålsinspektørforeningen, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, LederForum, Maskinmesterforeningen, Sefartens Ledere.

7.2. Repræsentation i de lokale beslutningsfora

Et beslutningsforum består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Det enkelte beslutningsforum har kompetencen til at træffe beslutning om, hvordan midlerne anvendes. Alle beslutninger træffes i enighed. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora udpeges blandt medarbejderne (herunder ansatte på orlov) og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer.

Fordelingen og antallet af medarbejderrepræsentanter er aftalt centralt og er som følger:

- På AC-området vælges en til to medarbejderrepræsentanter af og blandt de lokalt ansatte AC'ere.
- På OAO/LO-området er det de lokale organisationer, der afgør antallet af deltagere i det lokale beslutningsforum samt hvilke organisationer, der skal sidde på pladserne. Udpegningen sker efter gældende praksis i OAO/LO.
- På FTF's område er det besluttet, at LC (Lærernes Centralorganisation), BUPL, FK (Forhandlingskartellet)⁶ og Sundhedskartellet hver udpeger én repræsentant.

41

BILAG 4

Det skal understreges, at medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora repræsenterer alle medarbejdere inden for det pågældende hovedorganisationsområde.

Ledelsens repræsentation i de lokale beslutningsfora besluttet i den enkelte kommune.

7.3. Anvendelse af de seniorpolitiske midler – til hvem og til hvad

Seniorpuljerne kan anvendes til at finansiere seniorinitiativer for ansatte inden for KL's forhandlingsområde og ansatte i selvejende dag og/eller døgninstitutioner⁷. Med baggrund i midlernes oprindelse fra trepartsaftalerne er følgende dog undtaget:

- Ansatte i § 60-selskaber (typisk affaldsselskaber, forbrændingsselskaber og trafikkselskaber).
- Ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, FTF eller AC (dvs. journalister og medarbejdere på individuel kontrakt, der ikke er ansat på overenskomst).
- Ansatte ved serviceaftalevirksomheder (dvs. virksomheder, der har afgivet bemyndigelse til KL til at indgå overenskomst og andre aftaler, eller fastsætte generelle bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesvilkår. Lokalbaner kan fx være servicevirksomheder).

Med henblik på at understrege seniorpuljernes fastholdelsessigte er det aftalt, at seniorpuljerne ikke kan anvendes til at finansiere generationsskifteaftaler for chefer og ledere, aftaler indgået i forbindelse med uansøgt afsked eller til stillinger, der oprettes som fleksjob. Det er lønnen

⁷ For Københavns Kommune alle selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

4 2

i et fleksjob, der ikke kan finansieres af seniorpuljerne. En ansat i et fleksjob vil på lige fod med andre medarbejdere kunne benytte sig af fx et tilbud om fysioterapi finansieret af seniorpuljerne.

Der er herudover vide rammer for, hvad puljerne kan anvendes til. Det fremgår således af protokollatet, at »midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutningsforummet skønner, vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer«.

Den primære forudsætning for at anvende midlerne er dermed, at der er enighed i udvalget. Det være sig både på arbejdsgiverside og på lønmodtagerside, og mellem arbejdsgiverside og lønmodtagerside. Der er ikke aftalt nogen former for interesselvsystem, der inddrager de centrale parter, hvis man ikke kan blive enige lokalt.

Puljerne vil kunne bruges til at udbrede anvendelsen af seniorstillinger med nedsat tid med pensions- og hel eller delvis løndækning.

Finansiering af en seniorstilling med puljemidler forudsætter, at vilkårene er aftalt med den forhandlingsberettigede organisation. I praksis kan dette gøres ved, at aftalen om en seniorstilling indgås, evt. med forbehold for efter-

følgende finansiering med puljemidler, hvorefter aftalparterne indsender en ansøgning om finansiering til beslutningsforaet.

Ligeledes vil puljerne kunne anvendes til at udbygge de centralt aftalte seniordage, jf. afsnit 6, fx i form af ekstra seniordage eller til fremrykning af den alder, hvor de træder i kraft.

Midlerne vil også kunne anvendes til tiltag, der ikke er nævnt i Rammeaftale om seniorpolitik, som fx senior-kurser og fysioterapi. Midlerne kan i den forbindelse anvendes til tværgående seniorinitiativer på tværs af hovedorganisationsområderne.

Midlerne fordeles efter ansøgning. Ansøgninger kan komme fra såvel ledere som medarbejdere.

Det er ikke en forudsætning, at ansøgningen vedrører navngivne personer. Der er således intet til hinder for, at fx ledelsen ansøger beslutningsforaet om finansiering af fem timers lønkomensation i ti seniorstillinger til en bestemt personalegruppe uden på forhånd at have taget stilling til hvem, der skal have seniorstillingerne. Beslutning herom træffes efterfølgende ved indgåelse af aftaler om seniorstillinger med den forhandlingsberettigede organisation.

4 3

BILAG 4

De tre beslutningsfora bør – evt. i fællesskab – fastlægge en ansøgningsprocedure.

Det skal understreges, at seniorpuljerne er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne. Det vil sige, at protokollatet om udmøntning af treparts-midlerne til seniorpolitiske initiativer forudsætter, at kommunen bevarer sit hidtidige seniorpolitiske indsatsniveau, herunder også den finansiering af seniorordninger, som er sket med kommunens »egne« midler.

BILAG 5

Bilag 5. Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer, inkl. bilag vedr. konvertering af seniorbonus (RLTN)

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

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer

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

1. (Område)

Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter *ikke* ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

KTO'S KOMMENTARER

Udover den seniorbonus, som fremgår af dette protokollat, er der på en række overenskomstområder aftalt ret til yderligere seniorbonus. For så vidt angår spørgsmål til ikrafttræden og muligheder og begrænsninger i at konvertere yderligere aftalt seniorbonus henvises til de relevante overenskomster. Yderligere aftalt seniorbonus er aftalt som en varig forbedring i modsætning til den seniorbonus der følger af nærværende protokollat, jf. pkt. 8.

Overskrifterne i parentes til de enkelte punkter i protokollatet er indarbejdet af KTO i forbindelse med udarbejdelsen af kommentarerne til protokollatet.

Med henvisning til, at seniorbonus, seniordage mv. alene er finansieret med midler fra trepartsaftalerne indgået mellem bl.a. regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF, omfatter seniorbonus, seniordage mv. ikke ansatte, der falder udenfor overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

BILAG 5

2. (Baggrund)

Der er ved trepartsaftalerne afsat midler til seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job. De afsatte midler er et engangsbeløb i den kommende overenskomstperiode, som skal finansiere et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne inden for Rammeaftale om seniorpolitik.

3. (Seniorbonus)

Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 4, ret til en seniorbonus.

4. (Mere om seniorbonus)

Med virkning fra den 1. januar 2009 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/62 år (gruppe 1/gruppe 2/gruppe 3), jf. nedenfor.

Bemærkning:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, får bonussen udbetalt første gang i januar 2009.

KTO'S KOMMENTARER

Der i trepartsaftalerne indgået mellem regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF afsat 140 mio. kr. i perioden 2008 til 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, jf. protokollatets nedenstående punkter. De 140 mio. kr. omfatter både KTO's og Sundhedskartellet's medlemsorganisationer.

For KTO er det afgørende, at initiativerne i protokollatet er et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne.

Udgangspunktet på det regionale område er ret til seniorbonus, som den ansatte har ret til at veksle til seniordage mv.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang skulle "kunne se sig selv" i aftalen. Implementeringen af trepartsaftalen har således både skulle afspejle de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstområder, og afspejle den fordeling af trepartsmidlerne mellem de enkelte hovedorganisationsområder, som var forudsat i trepartsaftalerne. Det indebærer, at der dels er en gruppering, for hvem seniorrettigheder indtræder allerede året efter det år, de fylder 58 år, mens det for lægegruppen er aftalt, at seniorrettigheder først indtræder året efter det år, de fylder 62 år.

BILAG 5

Medarbejdere, der fylder 58/60/62 år i 2009, får bonussen udbetalt første gang i januar 2010.

Medarbejdere, der fylder 58/60/62 år i 2010, får bonussen udbetalt i januar 2011.

Seniorbonussens størrelse udgør:

| Alder | | | Bonus i % af sædvanlig løn |
|----------|----------|----------|----------------------------|
| Gruppe 1 | Gruppe 2 | Gruppe 3 | |
| 58 år | 60 år | 62 år | 0,8% |
| 59 år | 61 år | 63 år | 1,2% |
| 60 år | 62 år | 64 år | 1,5% |

Bonus udbetales som en procentdel af sædvanlig løn. Procentsatsen afhænger af to faktorer. Dels alder og dels hvilken gruppe, den ansatte tilhører. Med sædvanlig løn forstås i den her sammenhæng bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension, men eksklusiv overarbejdsbetaling i optjeningsåret.

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.

Gruppe 2 består af:

- Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i enten gruppe 1 eller gruppe 3

Gruppe 3 består af:

- Læger (overlæger, lægelige chefer, afdelingslæger, reservelæger m.fl.)

BILAG 5

Kun medarbejdere i ovenstående grupper, der er fyldt 58/60/62 år senest den 31-12-2010, omfattes af ordningen.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar måned i perioden 2009-2011.

5. (Konvertering af seniorbonus)

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. bilag 1
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling

KTO'S KOMMENTARER

Bonus udbetales ved den førstkommende løn-udbetaling efter kalenderårets udløb, dvs. for bagudlønnede skal udbetalingen ske samtidig med udbetalingen af lønnen for januar måned, og for forudlønnede samtidig med februar lønnen. Som følge af protokollats ikrafttræden den 1. april 2008, er der første gang udbetalt bonus i januar 2009.

Det er ikke nogen betingelse for at den ansatte forud for en 1. oktober kan træffe sit valg, at der har fundet en sådan samtale sted. Det er altid den ansattes ret at træffe sit eget valg om konvertering til fx seniordage.

Den ansatte kan vælge at kombinere de forskellige elementer.

Der henvises til kommentarerne til bilag 1 til protokollatet.

Om beregning og udbetaling af seniorbonus henvises til ovenfor.

Danske Regioner har meddelt, at pensionsbidrag indbetales som et ekstraordinært engangsbeløb, og at engangsbeløbet beregnes på samme måde som seniorbonus.

BILAG 5

- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. bilag 1

Bemærkning:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Bemærkning:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, skal senest den 1. oktober 2008 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2009, skal senest den 1. oktober 2009 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

KTO'S KOMMENTARER

Tjenestemænd, der ønsker at konvertere seniorbonus til pension, kan anvende Rameaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension. Såfremt tjenestemanden ikke allerede har en supplerende pensionsordning, kan det, på grund af administrationsomkostningerne, ikke anbefales at konvertere seniorbonus til pension.

Der henvises til kommentarerne til bilag 1 til protokollatet.

Foretager den ansatte sig ingenting, har den ansatte ret til seniorbonus, men ikke ret til på et senere tidspunkt at konvertere til seniordage eller andet.

BILAG 5

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2010, skal senest den 1. oktober 2010 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

6. (Fratræden)

Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 4, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2009, men fratræder inden januar 2010, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2009, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2008, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2008, den pågældende har været ansat.

KTO'S KOMMENTARER

Det indebærer, at en ansat som i den periode protokollatet gælder, fx kan vælge udbetaling af bonus i 2009, men afholdelse af seniordage i 2010.

Den forholdsmæssige bonus svarer til den relevante procentdel af sædvanlig løn indtil fratrædelsestidspunktet. Med sædvanlig løn forstås i den her sammenhæng bruttoløn inklusiv særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Såfremt medarbejderen afgår ved døden udbetales tilsvarende forholdsmæssig bonus til boet på samme måde som ved fratræden.

I regionerne sker der både udbetaling af den seniorbonus som er under optjening (optjeningsmodel), samt udbetaling af ikke-afholdte seniordage i forbindelse med fratræden.

BILAG 5

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/62 år i 2008, men er fratrukket inden den 1. april 2008, er ikke omfattet af aftalen.

7. (Tiltræden)

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 4, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

8. (Periode)

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen ophører med overenskomstperiodens udløb. Frem til udgangen af 2011 kan der dog være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010.

København den 7. februar 2008

For Regionernes Lønnings-
og Takstnævn:

Kristian Ebbensgaard /Signe Friberg Nielsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte:

Anders Bondo Christensen

KTO'S KOMMENTARER

En ansat, som tiltræder i det kalenderår vedkommende fylder 58/60/62 år, vil i januar måned i det næstfølgende år være berettiget til en forholdsmæssig andel af seniorbonus, afhængig af tidspunktet for tiltrædelsen. Det indebærer fx, at en ansat, der i maj 2008 fylder 60 år, og den 1. juli 2008 bliver regionalt ansat, i januar 2009 vil være berettiget til 6/12-dele af seniorbonus.

Seniorbonus udbetales således første gang i januar 2009 og sidste gang i 2011.

Fra 1. april 2008 og frem til 1. januar 2009 kan der også være virkninger af protokollatet såfremt en medarbejder som pr. 1. januar 2009 vil være berettiget til bonus fratrukket i perioden fra den 1. april 2008 og indtil den 31. december 2008, jf. protokollatets punkt 6.

Frem til udgangen af 2011 kan der også være virkninger af protokollatet, fx i forbindelse med at en ansat for kalenderåret 2011 har valgt at konvertere sin seniorbonus til seniordage eller kompetenceudvikling.

BILAG 5

Bilag 1. Konvertering af seniorbonus

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 4 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde:

| Alder | | | Antal seniordage |
|----------|----------|----------|------------------|
| Gruppe 1 | Gruppe 2 | Gruppe 3 | |
| 58 år | 60 år | 62 år | 1-2 seniordage |
| 59 år | 61 år | 63 år | 1-3 seniordage |
| 60 år | 62 år | 64 år | 1-4 seniordage |

KTO'S KOMMENTARER

Når den ansatte senest den 1. oktober skal foretage et valg om evt. at konvertere sin seniorbonus, eller evt. en del heraf, til et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb, kan det i mange situationer være vanskeligt at afdække hvad den fulde udgift vil være hertil. Det skyldes bl.a., at det beror på en aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren, hvilke udgifter der skal medregnes, herunder om den ansattes løn på kursusdagen(e) skal indgå i beregningen, ligesom udgiften til kursusafgift og materialer heller ikke i alle tilfælde kan forudsiges på dette tidspunkt. Danske Regioner har i den forbindelse tilkendegivet, at evt. overskydende beløb vil blive udbetalt til den ansatte som bonus.

Selvvalgt kompetenceudvikling skal forstås helt bogstaveligt. Kompetenceudviklingsforløbet behøver således ikke at have nogen tilknytning til den ansattes beskæftigelse, endside være en del af en nødvendig kompetenceudvikling. Et eksempel på selvvalgt kompetenceudvikling uden tilknytning til den ansattes beskæftigelse kunne være HK'eren, der gerne vil tage et kursus i "finere fransk madlavning".

Efter KTO's opfattelse, vil valg af kompetenceudvikling, som er relevant for den ansattes udførelse af arbejdet i regionen, tale for, at udgift til løn ikke finansieres af den ansattes midler fra nærværende protokollat, men at lønnen afholdes af regionen.

BILAG 5

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

KTO'S KOMMENTARER

Løn under afholdelse af en seniordag

Uanset størrelsen af den bonus, medarbejderen ville være berettiget til at få udbetalt med den førstkomende lønudbetaling i et kalenderår, har medarbejderen ret til sædvanlig løn i forbindelse med afholdelse af en seniordag, hvis medarbejderen vælger at konvertere hele eller en del af sin bonus til seniordage. Med sædvanlig løn forstås den løn, som den pågældende ville være berettiget til ved sygdom.

Afvikling som enkeltstående timer efter aftale

Muligheden for – efter aftale – at afholde sine seniordage som enkeltstående timer, giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkomensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat tid.

Placering af seniordage

Formuleringen svarer i vidt omfang til ferieaftalens bestemmelse om placering af ferien, og må forventes administreret på samme måde.

Sygdom i forbindelse med seniordage

Såfremt medarbejderen bliver syg forud for afholdelse af seniordagene, udskydes de til senere.

Seniordage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til det efterfølgende kalenderår.

Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagene udskydes de ikke, og seniordagene betragtes som afholdt, medmindre regionen - efter de samme principper som gælder i henhold til ferieaftalen - beslutter at suspendere seniordagene.

Fratræden

Hvis medarbejderen fratræder uden at have afholdt sine seniordage, udbetales seniordagene. Spørgsmål om fratræden/ikke-fratræden i relation til udbetaling af seniordage afgøres efter de samme principper som fratræden i relation til ferie.

BILAG 5

KTO'S KOMMENTARER

Udbetaling af ikke-afholdte seniordage sker med 0,4 % pr. resterende seniordag af medarbejderens sædvanlige løn i kalenderåret (årslønnen til fratrædelsestidspunktet, omregnet til årsniveau x 0,4 % pr. resterende seniordag). Det betyder, at en medarbejder, som fratræder den 31. marts, uden at have holdt sine seniordage, skal have 0,4 % pr. seniordag af sin sædvanlige årsløn i januar, februar og marts x 4 (dvs. omregnet til årsniveau).

Såfremt en medarbejder afgår ved døden, udbetales ikke afholdte seniordage til boet på samme måde som ved fratræden.