

Rammeaftale om seniorpolitik

– en vejledning





INDHOLD

Rammeaftale om seniorpolitik – en vejledning

1. Indledning	5
2. Seniorpolitik	6
3. Seniorsamtaler	7
4. Rammeaftalens 3 typer seniorordninger	10
4.1. Seniorstillinger	10
4.1.1. Tidsbegrænsning eller ej?	11
4.1.2. Medfinansiering med seniordage	13
4.2. Generationsskifteordning	14
4.3. Fratrædelsesordninger	17
4.4. Finansiering	20
4.5. Ferie i forbindelse med seniorordninger	20
4.6. Efterløn	20
5. Andre former for seniorpolitiske tiltag	21
5.1. Arbejds- og opgavetilrettelæggelse	21
5.2. Kompetenceudvikling	22
5.3. Seniorkurser	23
5.4. Arbejde og fleksibel efterløn m.v.	23
5.5. Fysioterapi, massage, sundhedstjek mv.	24
6. Seniordage	25
6.1. Seniordage fra 60 år	25
6.2. Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper	25
6.3. Yderligere seniordage for en række personalegrupper	26
6.3.1. 3-2-1 modellen	27
6.3.2. FOA-modeller	28
6.3.3. Øvrige seniorordninger i overenskomsterne	30
6.4. Afvikling af seniordage	30
6.5. Konvertering af seniordage til bonus eller pension.	33
6.5.1. Bonus	33
6.5.2. Pension	34
Bilag: Rammeaftale om seniorpolitik	36

1. Indledning

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalte KL og KTO, at de ansatte i kommunerne havde ret til seniordage fra en given alder i perioden 2009-2011. Aftalen om seniordage var delvist finansieret af trepartsaftalerne fra 2007, indgået mellem Regeringen, KL, Danske Regioner, LO, FTF og AC, og de engangsmidler, der var afsat til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne i disse aftaler.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 har KL og KTO aftalt, at seniordagene med virkning fra 1. januar 2012 videreføres som en permanent ordning, med nogle mindre justeringer i forhold til ordningen, som den så ud i perioden 2009-2011. Baggrunden herfor har bl.a. været, at en fælles evaluering i 2010¹ har vist, at seniordagene blev positivt modtaget af såvel ledere som medarbejdere i kommunerne.

Denne vejledning er en opdatering af den vejledning om Rammeaftale om seniorpolitik, som parterne udarbejdede i fællesskab i 2008. Vejledningens afsnit 6 om seniordage beskriver reglerne gældende fra 1. januar 2012.

Udover en beskrivelse af seniordagene er der i vejledningen fortsat en beskrivelse af parternes fælles forståelse af de muligheder for lokalt at indgå aftaler om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger, der i øvrigt er i Rammeaftalen om seniorpolitik.

1) ”Evaluering af af erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der er iværksat på baggrund af trepartsmidlerne”, KL og KTO i samarbejde med DISCUS, juni 2010. Evalueringen kan læses på parternes respektive hjemmesider.

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 i 2007 var Regeringen, KL, LO, FTF og AC enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik. Denne enighed fremgår 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.

3. Seniorsamtaler

Det følger af Rammeaftalen om seniorpolitik, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Seniorsamtalen kan holdes som en integreret del af medarbejderudviklingssamtalen. 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 senioremner.

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.

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.

Rammeaftalen om seniorpolitik fastlægger ikke indholdet i en seniorsamtale, ligesom rammeaftalen ikke fastlægger, fra hvilken alder en seniorsamtale skal tilbydes. Den enkelte kommune kan derfor vælge selv at fastlægge sine retningslinjer for afholdelse af seniorsamtaler, ligesom den enkelte kommune selv fastlægger hvornår en seniorsamtale i kommunen tilbydes.

Retningslinjer for, fra hvilken aldersgruppe, ledelsen skal tilbyde seniorsamtaler fastlægges af ledelsen under iagttagelse af bestemmelserne om information og eventuel drøftelse i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i §§ 6 og 7. Det betyder, at ledelsen i Hovedudvalget skal informere om og eventuelt drøfte med medarbejdersiden, hvilke retningslinjer ledelsen påtænker at beslutte. Såfremt ledelsen og medarbejdersiden i Hovedudvalget kan blive enige herom, kan retningslinjerne fastlægges i 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 for fastlæggelse af aldersgrænsen. Ligesom aldersgrænser kan være forskellige for forskellige områder/personalegrupper, kan også retningslinjer for gennemførelse af samtalerne være forskellige.

Der vil naturligt være en sammenhæng mellem retningslinjerne for indholdet i seniorsamtalen til indholdet i kommunens seniorpolitik/personalepolitik.

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 om, at hovedbudskabet er, at ”vi vil gerne fastholde dig; hvordan kan vi gøre det på en god måde?”

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.

Eksempel

(seniorsamtaler)

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 hun læser 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.

Dialogen med seniorerne på skolen betød, at der fx var 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.

4. Rammeaftalens 3 typer seniorordninger

Rammeaftalen om seniorpolitik giver mulighed for at indgå aftale om:

- Seniorstillinger
- Generationsskifteordninger
- 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

Eksempel

(seniorstilling, nedsat tid, fastholdelsesbonus)

I 2011 fylder Per 58 år, og har i en længere årrække arbejdet som fuldtidsansat SOSU-assistent i en kommune. Arbejdet har været hårdt for Per, og med alderen synes han, at det er svært at få kræfterne til at slå til. Både Per og Pers daglige leder vil gerne gøre noget ekstra, så Per både kan og har lyst til at fortsætte arbejdet. En af de ting, som Per synes er hårdt, er de mange nye borgere. 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 borgere falder bort. Lønnen tilpasses løbende det nedsatte timetal, mens pensionsindbetalingen opretholdes i forhold til Pers 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 svarende til 3 måneders løn.

4.1.1. Tidsbegrænsning eller ej?

Aftaler om seniorstillinger kan både 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 med-

arbejderen, på grund af et aftalt fratrædelsestidspunkt, reelt forpligter sig til at forlade arbejdsmarkedet tidligere, end pågældende ellers ville.

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 tilkendegivet, 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 på løntrin 49 i henhold til cheflønsaftalen/ 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 hun ydes i den forbindelse en godtgørelse svarende til 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.

4.1.2. Medfinansiering med seniordage

En månedslønnet medarbejder, som har ret til seniordage, kan efter aftale med sin leder afholde sine seniordage som timer, jf. afsnit 6. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af 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 2012. Hun har derfor ret til 4 seniordage i 2012. 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 2012 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.

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 6 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 knyttet 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 procentfradraget reduceres eller helt bortfalder. Det kan aftales, at det gælder både førtidspensionsfradraget og førtidstillægget. Hvis ikke den lokale aftale specifikt beskriver, hvad aftalen om førtidspensionsfradrag omfatter, må den fortolkes således, at der hverken foretages førtidspensionsfradrag eller reduktion i førtidstillægget ved fratræden inden det fyldte 62. år.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte kan der ikke aftales reduktion eller bortfald i førtidspensionsfradraget. I stedet er der mulighed for at indgå aftale om, at der ydes et engangstillæg, svarende til værdien af en reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget.

Eksempel

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

En 57-årig tjenestemandsansat chef har en årsløn (inkl. særligt tillæg kr. 89.700 (31.3.2000 niveau)) på 642.156 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 642.156 kr.	96.323 kr. pr. år
2) Fastholdelsesbonus ² 787.479 kr. : 12 x 8 : 5 =	98.464 kr. pr. år
3) Pension 15 % af 96.323 kr. =	14.448 kr. pr. år
I alt pr. år	223.683kr.

I alt for den aftalte 5 års periode
223.683 kr. x 5 = 1.118.415 kr.

4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1
(pr. 1. april 2010) koster 3350.432 kr.
Løntillæg på 15 % af 642.156 kr. pr. år i 5 år koster 481.617 kr.

Tilbage til fastholdelsesbonus bliver 1.118.415 kr.
minus (350.432 + 481.617) kr. = 286.366 kr.

2) Fastholdelsesbonus pr. år fremkommer på følgende måde: Årslønnen inkl. generationsskiftetillæg divideres 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.

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 350.432 kr., en fastholdelsesbonus på 8 måneders løn = 492.319 kr. og et løntillæg på 55.132 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fastholdelsesbonusen.

Eksempel

(overenskomstansat, ønske om pensionsforbedring)

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 550.000 kr. Der indgås en 3-årig generations-skifteaftale. 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 ³ 15 % af 82.500 kr. =	12.375 kr. pr. år
I alt	200.292 kr. pr. år

3) 82.500 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15 % heraf.

4.3. Fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordningerne er møntet på de situationer, hvor der er et ønske om at aftale en frivillig afgang fra arbejdspladsen. Der er ikke knyttet aldersbetingelser til 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 kan anvendes i kombination med seniorstillinger, således at seniorstillingen ophører i forbindelse med et aftalt fratrædelsestidspunkt. Uanset kombination af de to ordninger er den maksimale pensionsforbedring fortsat 4 års pensionsalder / 4 års ekstraordinært pensionsbidrag

En fratrædelsesordning giver mulighed for at aftale:

- En fratrædelsesgodtgørelse på indtil 6 måneders løn,
- pensionsforbedring, herunder aftale om at der for tjenestemænd ikke foretages førtidsfradrag/procentfradrag i førtidstillægget, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn

I forhold til muligheden for at aftale pensionsforbedringer er der knyttet alderskrav til aftalen. Det er således en betingelse for at aftale pensionsforbedringer, at fratrædelsen sker efter medarbejderen er fyldt 60 år. For tjenestemænd gælder desuden at fratrædelsen sker med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension.

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 lykkes 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 aftaleområder 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.

Eksempel

(overenskomstansat, fratrædelsesordning, fastholdelses-sigte, pensionsforbedring, tjenestefri med sædvanlig løn)

I 2011 er Lise 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.

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
- Hvis Lise først siger op efter det fyldte 65. år får hun i forbindelse med fratrædelsen – udover pensionsforbedringen – 4 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn

4.4. Finansiering

Rammeaftalen anviser ikke, hvordan de tre ordninger og deres forskellige fastholdelselementer kan finansieres.

Finansieringskilder er:

- 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
- Medfinansiering med seniordage, jf. afsnit 4.1.2

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:

- Retten til at gå på efterløn som enten fuldtids- eller deltidsforsikret som 60 årig (indtil 2014, hvor efterlønsalderen stiger), og
- Evt. konsekvenser i relation til reglerne om mulighed for lempeligere fradrag i pensionen, højere efterlønsats og mulighed for skattefri præmie ved udskydelse af efterlønnen efter modtagelse af efterlønsbeviset.

Medarbejdere, som overvejer en seniorordning, bør altid rådføre sig med sin A-kasse om eventuelle konsekvenser for efterlønnen.

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, at 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 fastholdelseperspektiv.

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?

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 medarbejdere 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.

4) ”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.

Eksempel

(arbejds- og opgavetilrettelæggelse)

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 brolægger ikke længere kan holde til det fysisk betonede 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 formaliseres – aftaler herom 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.

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 også 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 mindst lige så relevant at holde temadage, der i højere grad fokuserer på fastholdelse, fx ved at holde oplæg om kommunens tilbud til seniorer, mulighederne i Rameaftalen om seniorpolitik eller mulighederne for gradvist at trække sig tilbage ved brug af den fleksible efterløn. Det ene udelukker naturligvis ikke det andet.

5.4. Arbejde og fleksibel efterløn m.v.

Efterlønsordningen er fleksibel. Medarbejdere med ret til efterløn kan trække sig gradvist tilbage fra arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, fordi det er tilladt at arbejde ubegrænset mod fradrag i efterlønnen. Det betyder, at en medarbejder, som har et ønske om både fortsat at arbejde, men også at få mere fritid, har mulighed for at finansiere en gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet ved at gå på fleksibel efterløn.

I forbindelse med overvejelser om fastholdelse af ældre medarbejdere, bør såvel ledere og medarbejdere være opmærksomme på denne mulighed.

For at kunne supplere arbejdsindtægten med efterløn, forudsættes det, at arbejdstiden nedsættes med minimum 7,4 timer om ugen for fuld-tidsforsikrede, og med minimum 1/5 af normalt timetal for deltidsforsikrede.

Muligheden for at benytte sig af den fleksible efterløn forudsætter, at lederen og medarbejderen kan opnå enighed om, at medarbejderen går ned i tid for at gå på fleksibel efterløn. En sådan aftale om nedsat tid kan eventuelt ske som led i en aftale om en seniorstilling.

Den fleksible efterløn åbner udover en fortsat fastansættelse også mulighed for, 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 altid undersøge hos sin a-kasse, hvilke økonomiske konsekvenser, den nedsatte arbejdstid i kombination med udnyttelse af retten til fleksibel efterløn vil få for medarbejderen.

I visse pensionsselskaber er der mulighed for, at medlemmer kan gå på delpension, dvs. påbegynde udbetaling af en del af alderspensionen, men samtidig fortsætte med at arbejde. Ligesom fleksibel efterløn giver delpension mulighed for en mere glidende overgang til pensionisttilværelsen. Ledere og medarbejdere bør også være opmærksomme på om dette er en mulighed. Indtil videre er delpension dog ikke videre udbredt.

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.

6. Seniordage

Det følger af Rammeaftalen om seniorpolitik, at månedslønnede medarbejdere fra en given alder har ret til et antal seniordage pr. kalenderår.⁵

Der kan være aftalt supplerende seniordage i de enkelte overenskomster. Reglerne om seniordage i Rammeaftale om seniorpolitik gælder ligeledes de supplerende seniordage.

Seniordagene kan efter den ansattes eget ønske konverteres til enten bonus eller pension.

6.1. Seniordage fra 60 år

Rammeaftalen om seniorpolitik giver som udgangspunkt en månedslønnet medarbejder ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår fra det år vedkommende fylder 60 år. Antallet af dage stiger herefter i takt med alderen til i alt 4 dage.

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

6.2. Seniordage allerede fra 58 år for visse personalegrupper

Rammeaftalen om seniorpolitik giver dog en række personalegrupper ret til 2 seniordage pr. kalenderår allerede fra det år, hvori de fylder 58 år. Det gælder:

- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
- Husassistenter (KL's samlemapper 75.01)
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. (KL's samlemapper 41.41)
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 64.41)

⁵ Kommunallæger (3-14 timer) (KL's samlemapper 31.41) har som den eneste overenskomstgruppe ikke ret til seniordage.

- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemapper 65.01)
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (KL's samlemapper 69.01)
- Pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 61.01)
- Rengøringsassistenter (KL's samlemapper 41.21)
- Social- og Sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.(KL's samlemapper 40.01). Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune
- Pædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.60.01)
- Socialpædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.64.01)

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

6.3. Yderligere seniordage for en række personalegrupper

Udover de seniordage, som fremgår af Rammeaftalen om seniorpolitik, har en række overenskomstgrupper ret til yderligere seniordage i henhold til de enkelte overenskomster.

6.3.1. 3-2-1 modellen

I en række overenskomster er det aftalt at supplere op til i alt 5 seniordage fra det kalenderår, medarbejderne i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik opnår ret til seniordage, dvs. fra det år, medarbejderen fylder henholdsvis 60 år eller 58 år.

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage iht. Rammeaftale om seniorpolitik	Antal seniordag iht. overenskomst	Antal seniordage i alt
60 / 58 år	2	3	5
61 / 59 år	3	2	5
62 / 60 år	4	1	5

Følgende grupper opnår efter denne model ret til 5 seniordage fra det kalenderår de fylder 60 år:

- Beredskabspersonale – chefer/ledere (KL's samlemapper 33.03, 33.04)
- Håndværkere (KL's samlemapper 40.11, 40.12)
- Ass., mestre, driftsledere (KL's samlemapper 40.21, 40.22)
- Formænd (KL's samlemapper 40.31, 40.32)
- Kedel, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune og ved I/S Vestforbrændingen
- Driftsassistenten i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.40.51)
- Kontor- og IT-personale m.fl. (KL's samlemapper 30.11, 30.12, 5.30.11, 6.30.15)
- Socialrådgivere og socialformidlere (KL's samlemapper 30.31, 30.32)
- Gartnere i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.40.01)
- Gartnere ved Frederiksberg Kommune (KL's samlemapper 6.40.01)
- Vejledere og undervisere på beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.30.21)
- Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde
- Frederiksberg Kommunalforenings forhandlingsområde (6.30.11, 6.30.12)
- Bygningskonstruktører (KL's samlemapper 32.01)

- Tekniske designere mfl. (KL's samlemapper 32.11)
- Tandklinikassistenter (KL's samlemapper 53.21)
- Laboratorie- og miljøpersonale (KL's samlemapper 35.11)

Følgende grupper opnår efter denne model ret til 5 seniordage fra det kalenderår de fylder 58 år:

- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 64.41)
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (KL's samlemapper 69.01)

De supplerende seniordage efter 3-2-1 modellen følger i øvrigt reglerne i Rammeaftale om seniorpolitik. Det vil bl.a. sige, at seniordagene kan konverteres iht. rammeaftalens bestemmelser herom, jf. afsnit 6.5.

6.3.2. FOA-modeller

På FOA's område har en række overenskomstgrupper ret til 2 supplerende seniordage pr. kalenderår fra det kalenderår de fylder 58 år.

Det gælder:

- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
- Social- og Sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
- Pædagoger i København (KL's samlemapper 5.60.01)

I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage iht. Rammeaftale om seniorpolitik	Antal seniordag iht. overenskomst	Antal seniordage i alt
58 år	2	2	4
59 år	3	2	5
60 år	4	2	6

Herudover har en række FOA grupper et antal supplerende seniordage pr. kalenderår. Det gælder:

- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemappe 65.01)
- Pædagogiske konsulenter (KL's samlemappe 65.11)
- Pædagogmedhjælpere og Pædagogiske assistenter (KL's samlemappe 61.01)

Antallet af seniordage for disse grupper kan illustreres således:

Gruppe	I det kalenderår den ansatte fylder	Antal seniordage efter Rammeaftale om seniorpolitik	Antal seniordage efter overenskomst	Antal seniordage i alt
Pædagogisk personale i dagplejeordninger mv.	58	2	1	3
	59	3	1	4
	60	4	1	5
Pædagogiske konsulenter	60	2	3	5
	61	3	2	5
	62	4	2	6
Pædagogmedhjælpere og Pædagogiske assistenter	55+56+57	0	5	5
	58	2	5	7
	59	3	5	8
	60	4	5	9

Pædagogmedhjælpere og Pædagogiske assistenter har en særlig fritvalgsordning. Ordningen betyder, at pædagogmedhjælpere over 55 år kan vælge mellem 5 ekstra seniordage eller en forhøjelse af pensionsbidraget. Vælger en medarbejder seniordagene, afholdes disse efter reglerne i Rammeaftalen om seniorpolitik. De 5 ekstra seniordage kan ikke konverteres efter reglerne herom i Rammeaftale om seniorpolitik. Det betyder, at medarbejderen ikke kan vælge bonus i stedet for seniordage, men alene en pensionsforhøjelse med den procent, der er angivet i overenskomsten.

De supplerende seniordage efter FOA-modellerne følger i øvrigt reglerne i Rammeaftale om seniorpolitik. Det vil blandt andet sige, at seniordagene kan konverteres i henhold til rammeaftalens bestemmelser herom, jf. afsnit 6.5. For så vidt angår pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter gælder dog, at medarbejderen vælger mellem de 5 ekstra seniordage og pensionsforhøjelser, uafhængigt af medarbejderens valg af seniordage i henhold til Rammeaftalen om seniorpolitik.

6.3.3. Øvrige seniorordninger i overenskomsterne

Der er 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.

Endelig kan dagplejere, der er fyldt 58 år, meddele kommunen, at de ikke længere ønsker at modtage børn i gæstedagpleje.

6.4. Afvikling af seniordage

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2012 fylder 60 år i august måned, har ret til at holde to seniordage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2012.

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 samme eller 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 overføre seniordagene til året efter. Dog overføres seniordagene, hvis de ikke har kunnet holdes i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet.

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 på deltid, 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, hvor meget en seniordag udgør.

Eksempel

(forskellige modeller for afvikling af seniordage)

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 timetal, 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)

Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis løn-kompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid, jf. afsnit 4.1.2.

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.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af en seniordag, udskydes den til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af seniordagen, udskydes den ikke, og seniordagen 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.

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.

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

Udbetaling af ikke-afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag, af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder. Det betyder, at en medarbejder, som fratræder den 31. marts 2013, uden at have holdt sine seniordage, skal have 0,47 % pr. resterende seniordag af sin løn og særydelser, der er pensionsgivende i perioden 1. marts 2012 til 28. februar 2013.

En medarbejder, der eksempelvis har haft ret til 2 seniordage i kalenderåret, og som i august måned fratræder og skifter ansættelse til et andet overenskomstområde, hvor den pågældende har ret til 4 seniordage, uden at den pågældende har afviklet sine 2 seniordage, og som derfor har fået dem udbetalt, vil have ret til i alt 4 seniordage hos den nye kommunale arbejdsgiver; 2 seniordage med sædvanlig løn, og 2 seniordage uden løn.

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 Rammeaftalen om seniorpolitik/overenskomsten.

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 arbejdsgiver besked herom senest d. 1. oktober året forinden retten opnås. Det vil sige, at medarbejdere, der opnår ret til seniordage i eksempelvis 2013 skal give besked inden d. 1. oktober 2012.

Såfremt den medarbejder på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan medarbejderen på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse om ændringen skal meddeles senest den 1. oktober året forinden. En medarbejder har således ikke ret til at fortryde midt i året og i stedet fx kræve seniordagene udbetalt som seniorbonus. Et sådant omvalg kan dog ske efter aftale med arbejdsgiveren.

6.5.1. Bonus

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

1 seniordag er lig 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende i kalenderåret.

Bonus udbetales ved den førstkomende udbetaling efter kalenderårets udløb, dvs. for bagudlønnede skal udbetalingen ske samtidig med lønudbetalingen for januar måned og for forudlønnede samtidig med februar lønnen.

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 løn og særydelser, der er pensionsgivende i kalenderåret indtil fratrædelsestidspunktet x 0,47 % pr. seniordag).

Det betyder, at en medarbejder, som har valgt bonus, og som fratræder i løbet af året, får en mindre udbetaling, end hvis pågældende havde valgt 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 Rammeaftale 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.



BILAG

Rammeaftale om seniorpolitik

Kapitel 1

Indledende bestemmelser

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne aftalt, at seniordagene videreføres fra 1. januar 2012 som en permanent ordning. Seniordagene fremgår derfor nu af rammeaftalens kapitel 5 om ret til seniordage.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne i 2007 har Regeringen, 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 enig 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.

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til KTO, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage gælder dog ikke timelønnede ansatte.

§ 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 lokale aftalemuligheder skal benyttes 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 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 medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

Bemærkning:

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

§ 4 Lokal aftaleret

Stk. 1

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

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 nedsættelse 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 nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination af heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

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

§ 5 Personkreds

Stk. 1

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.

§ 7 Bevarelse af pension

Stk. 1

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.

§ 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.

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

Tillægelse 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. 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

Stk. 1

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.

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.

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, topchefstillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg).
2. En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere 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. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægtens 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.

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

Stk. 1

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

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 funktionærlovens § 2a.

§ 13 pensionsforbedring

Stk. 1

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillægelse 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 førtids- eller egenpension, som fx. svagelighed eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts 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.

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

Stk. 1

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

Kapitel 5

Ret til seniordage

§ 15 Personkreds

Stk. 1

En månedslønnet ansat har 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

Stk. 2

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

- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
- Husassistenter (KL's samlemapper 75.01)
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. (KL's samlemapper 41.41)
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 64.41)
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemapper 65.01)
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (KL's samlemappe 69.01)
- Pædagogmedhjælpere (KL's samlemapper 61.01)
- Rengøringsassistenter (KL's samlemapper 41.21)
- Social- og Sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. (KL's samlemapper 40.01). Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.
- Pædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.60.01)

- Socialpædagoger i Københavns kommune (KL's samlemappe 5.64.01)

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

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

Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal seniordage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

Stk. 3

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 4.

Bemærkning:

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, jf. § 16, stk. 1, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Stk. 4

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Bemærkning:

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

§ 16 Varsling af seniordage

Stk. 1

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

§ 17 Konvertering til bonus eller pension

Stk. 1

Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

§ 18 Bonus

Stk. 1

Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Stk. 2

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

§ 19 Pension

Stk. 1

Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

Stk. 2

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

Kapitel 6

Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

§ 20 Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2011. Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage træder dog først i kraft den 1. januar 2012.

Bemærkning:

Retten til seniordage er frem til den 31. december 2011 reguleret i Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, jf. bilag 3. Protokollatet ophører den 31. december 2011.

Stk. 2

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- 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 differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til ”Statens Administration”, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen indbetale et kapitalbeløb til ”Statens Administration”.


Stk. 4

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 17. august 2011

For KL - Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

The background of the entire page is a solid blue color. A horizontal band across the middle and bottom features a pattern of translucent, light blue bubbles of various sizes, some overlapping, creating a soft, textured effect.

Rammeaftale om seniorpolitik

– en vejledning