

# Rammeaftale om seniorpolitik

KL

Sundhedskartellet

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser.....</b>	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen.....	3
§ 2. Gyldighedsområde.....	3
§ 3. Seniorsamtaler.....	4
§ 4. Lokal aftaleret.....	4
<b>Kapitel 2. Seniorstillinger.....</b>	<b>4</b>
§ 5. Personkreds.....	5
§ 6. Udligningstillæg.....	5
§ 7. Bevarelse af pension.....	5
§ 8. Pensionsforbedring.....	5
§ 9. Fastholdelsesbonus.....	6
<b>Kapitel 3. Generationsskifteordninger.....</b>	<b>6</b>
§ 10. Personkreds.....	6
§ 11. Generationsskifteaftalens indhold.....	6
<b>Kapitel 4. Fratrædelsesordninger.....</b>	<b>7</b>
§ 12. Fratrædelsesgodtgørelse.....	8
§ 13. Pensionsforbedring.....	8
§ 14. Tjenestefri med sædvanlig løn.....	9
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen</b>	<b>9</b>
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse mv.....	9

Bilag:

- Bilag 1: Tabel over værdien af pensionsforbedringer for tjenestemænd i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.
- Bilag 2: Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.
- Bilag 3: Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, inkl. oversigt over fordeling af trepartsmidler til kommunepuljer.
- Bilag 4: Vejlednings og inspirationsmateriale til rammeaftalen 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, 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.

- **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 Sundhedskartellet's forhandlingsområde i:

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

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

**Bemærkning**

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

### **§ 4. Lokal aftaleret**

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.

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.

## **§ 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.

## **§ 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 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 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.

## **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, topcheftillæg, 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/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For 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

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, men ikke 65 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtidspension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær 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 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/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde, jf. bilag 2.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For 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**

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

### **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.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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 Personalestyrelsen, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der 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.

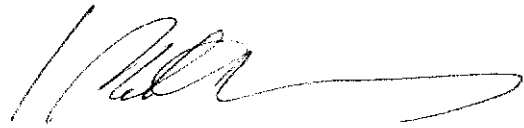
Bemærkning

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpoliti-  
ske initiativer ophører dog den 31. december 2011, jf. protokol-  
latets pkt. 5

København, den 17. november 2008

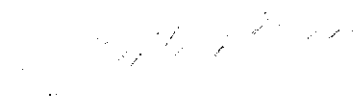
For

KL



For

Sundhedskartellet



Bilag nr. 1 (Pr. 1. april 2008)

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger (niveau 01.04.2008).

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	101.719	50.859	4.238
8	102.653	51.326	4.277
9	104.385	52.193	4.349
10	104.804	52.402	4.367
11	105.561	52.781	4.398
12	106.565	53.282	4.440
13	107.597	53.799	4.483
14	108.658	54.329	4.527
15	109.707	54.854	4.571
16	110.781	55.391	4.616
17	111.683	55.842	4.653
18	112.872	56.436	4.703
19	113.770	56.885	4.740
20	114.701	57.350	4.779
21	115.828	57.914	4.826
22	116.845	58.423	4.869
23	117.900	58.950	4.912
24	118.988	59.494	4.958
25	120.098	60.049	5.004
26	121.232	60.616	5.051
27	116.989	58.495	4.875
28	112.771	56.385	4.699
29	108.577	54.288	4.524
30	108.457	54.228	4.519
31	109.713	54.856	4.571
32	110.995	55.497	4.625
33	112.302	56.151	4.679

Løntrin	2 års forhøjelse kr.	1 års forhøjelse kr.	1 måneds forhøjelse kr.
34	113.637	56.819	4.735
35	114.998	57.499	4.792
36	116.388	58.194	4.849
37	117.803	58.902	4.908
38	119.317	59.658	4.972
39	120.821	60.411	5.034
40	122.358	61.179	5.098
41	123.924	61.962	5.163
42	125.521	62.760	5.230
43	127.647	63.824	5.319
44	129.832	64.916	5.410
45	132.078	66.039	5.503
46	134.385	67.192	5.599
47	136.246	68.123	5.677
48	141.137	70.568	5.881
49	148.606	74.303	6.192
50	156.897	78.449	6.537
51	170.184	85.092	7.091
52	189.535	94.767	7.897
53	205.179	102.589	8.549
54	226.035	113.018	9.418
55	251.105	125.552	10.463

## Bilag nr. 2 (Pr. 1. april 2008)

Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.

Tabel med beløbsstørrelser der kan ydes som engangsbeløb 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.

### Nuværende regler (født senest 30. juni 1944):

	Interval: Løntrin 1 – 19	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008
60	74.227	90.889
61	63.398	77.629
62	52.563	64.362
63	40.757	49.906
64	29.600	36.245
65	19.091	23.376
66	9.225	11.296

	Interval: Løntrin 20 – 30	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008
60	83.338	102.045
61	74.951	91.775
62	61.874	75.762
63	47.971	58.739
64	34.836	42.655
65	22.465	27.508
66	10.855	13.291

Interval: Løntrin 31 – 40		
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008
60	93.657	114.680
61	79.598	97.356
62	65.540	80.251
63	50.819	62.226
64	36.908	45.192
65	23.803	29.147
66	11.503	14.085

Interval: Løntrin 41 – 48		
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008
60	104.189	127.576
61	88.434	108.284
62	72.884	89.244
63	56.514	69.199
64	41.043	50.256
65	26.471	32.413
66	13.728	16.810

Interval: Løntrin 49 – 55		
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008
60	120.629	147.706
61	102.365	125.342
62	84.347	103.280
63	65.402	80.083
64	47.499	58.161
65	30.634	37.511
66	14.804	18.127

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

Interval: Løntrin 1 – 19			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	212.078	259.683	87.025,82
61	147.929	181.134	69.620,65
62	84.101	102.979	
63	61.136	74.859	
64	39.467	48.326	

Interval: Løntrin 20 – 30			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	238.108	291.556	87.025,82
61	174.885	214.141	69.620,65
62	98.998	121.219	
63	71.957	88.109	
64	46.448	56.874	

Interval: Løntrin 31 – 40			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	267.591	327.657	87.025,82
61	185.521	227.164	69.620,65
62	104.863	128.402	
63	76.228	93.339	
64	49.210	60.256	

Interval: Løntrin 41 – 48			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	297.684	364.504	87.025,62
61	206.346	252.664	69.620,65
62	116.614	142.790	
63	84.770	103.798	
64	54.724	67.008	

Interval: Løntrin 49 – 55			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.04.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	344.654	422.018	87.025,62
61	238.851	292.466	69.620,65
62	134.955	165.249	
63	98.103	120.124	
64	63.332	77.548	

## Bilag 3

KL

Sundhedskartellet

# PROTOKOLLAT OM UDMØNTNING AF TREPARTSMIDLERNE TIL SENIORPOLITISKE INITIATIVER

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

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

Med henvisning til trepartsaftalens pkt. 13 er KL og Sundhedskartellet enige om følgende:

### 1. Område

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

Protokollatets punkt 4 omfatter ikke:

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

### 2. Periode

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

### 3. Ret til Seniordage.

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

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

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

Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

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

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

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

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

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

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

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

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

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

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

#### 4. Kommunepuljer.

- A. Der afsættes årligt i perioden 2009-2011 i alt 29,524 mio. kr. på FTF-området<sup>1</sup>. 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 en lokal pulje på FTF-området dækkende FTF-K og Sundhedskartellet.

- B. I hver kommune etableres 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 FTF-området og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer

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

med tilknytning til kommunen. Ansøgninger vedrørende midlerne forelægges de lokale beslutningsfora. Beslutninger træffes i enighed således, at medarbejderrepræsentanterne under ét optræder som én part og tilsvarende for ledelsesrepræsentanterne. Ved uenighed kan en ansøgning ikke imødekommes.

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

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

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

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

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

*Seniorstillinger kan som hidtil finansieres udenfor puljen.*

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 5. februar 2008

For KL

Lene Møller

For Sundhedskartellet

Connie Kruckow/Helle Varming

**Fordeling af trepartsmidlerne til seniorpuljer i kommunerne i perioden 2009-2011,  
 kr. pr. år 2009-2011**

Kommune	AC	OA0 <sup>1</sup>	FTF <sup>2</sup>	I alt årligt 2009-2011 <sup>3</sup>
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	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
Høje-Taastrup	38.182	468.516	294.111	800.809

Kommune	AC	OA0 <sup>1</sup>	FTF <sup>2</sup>	I alt årligt 2009-2011 <sup>3</sup>
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
Norrdjurs	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

Kommune	AC	OA0 <sup>1</sup>	FTF <sup>2</sup>	I alt årligt 2009-2011 <sup>3</sup>
Tønder	23.895	503.490	195.165	722.549
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.