

# Rammeaftale om seniorpolitik

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser</b> .....	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	3
§ 2. Gyldighedsområde .....	4
[O.21]§3. Hovedudvalget .....	4
§ 4. Seniorsamtaler .....	5
[O.21]§ 5. Tillidsrepræsentanten .....	6
<b>Kapitel 2. Seniorstillinger</b> .....	<b>6</b>
§ 6. Personkreds .....	7
§ 7. Udligningstillæg .....	7
§ 8. Bevarelse af pension .....	7
§ 9. Pensionsforbedring .....	7
§ 10. Fastholdelsesbonus .....	8
<b>Kapitel 3. Generationsskifteordninger</b> .....	<b>8</b>
§ 11. Personkreds .....	8
§ 12. Generationsskifteaftalens indhold .....	8
<b>[O.21] Kapitel 4. Fastholdelses- og fratrædelsesordninger</b> .....	<b>9</b>
§ 13. Fratrædelsesgodtgørelse .....	10
§ 14. Pensionsforbedring .....	10
§ 15. Tjenestefri med sædvanlig løn .....	11
<b>Kapitel 5. Ret til seniordage</b> .....	<b>11</b>
§ 16. Personkreds .....	11
§ 17. Varsling af seniordage .....	12
§ 18. Konvertering til bonus eller pension .....	13
§ 19. Bonus .....	13
§ 20. Pension .....	13
<b>Kapitel 6. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen</b> .....	<b>13</b>
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse mv. ....	13

## Kapitel 1. Indledende bestemmelser

[O.21] Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Ældre medarbejdere spiller en vigtig rolle på de kommunale arbejdspladser. Deres kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af de kommunale opgaver. Senere tilbagetrækning og et godt senior arbejdsliv er relevant for alle medarbejdere og på alle arbejdspladser. Fastholdelse af seniormedarbejdere er vigtigt for at imødekomme behovet for, at der også i fremtiden er tilstrækkeligt arbejdskraft. En styrket seniorindsats i kommunerne skal derfor give flere ældre medarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Rammeaftalen om seniorpolitik er med til at sætte rammerne for arbejdet med fastholdelse af seniorer. I drøftelser i hovedudvalget, samarbejdet mellem leder og TR og til dialogen mellem leder og medarbejder på den enkelte arbejdsplads har alle et fælles ansvar for at have fokus på fastholdelse og et godt og langt seniorarbejdsliv. Det sikrer, at seniorindsatsen sker på en måde, som er hensigtsmæssig for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Leder og tillidsrepræsentant bør særligt være opmærksomme på, hvordan de i fællesskab kan bidrage til, at den enkelte senior føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv.

Anerkendelse af den enkelte senior, kulturen på arbejdspladsen, etablering af muligheder og såvel individuelt tilpassede ordninger som ordninger tilpasset grupper af seniorer er alle vigtige redskaber i indsatsen. Konkrete tiltag, der tilbydes medarbejderne, skal så vidt muligt både understøtte medarbejderens individuelle behov og arbejdspladsens behov. Rammeaftalen om seniorpolitik udgør rammen for kommunens seniorpolitiske indsats.

Det er vigtigt, at en styrket indsats for at fastholde seniorer fokuseres på det tidspunkt, hvor den opfattes som relevant for både arbejdspladsen og medarbejderen. Seniorerne er ikke en ensartet gruppe med samme behov og tilbagetrækningsalderen varierer mellem de forskellige medarbejdergrupper. [O.21]

### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

#### *Stk. 1*

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets 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, trafikskaber, 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 Forhandlingsfælleskabet, 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**

**[O.21] Stk. 1**

Rammeaftalen er en overordnet ramme for den seniorpolitiske indsats i den enkelte kommune. **[O.21]**

**[O.21] Stk. 2**

Rammeaftalen udgør endvidere en hjemmel til at indgå lokale aftaler om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fastholdelses- og fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger. Lokale aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning. **[O.21]**

**[O.21] Bemærkning til stk.2:**

Ved vurderingen af om rammeaftalens lokale aftalemuligheder skal benyttes med henblik på at fastholde den ansatte 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.

**[O.21]**

**[O.21] §3. Hovedudvalget**

Hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,

- a) at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på

- b) at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedudvalget er enige om en anden periode. [O.21]

**[O.21] Bemærkning:**

Drøftelserne kan med fordel tage afsæt i tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om f.eks. alderssammensætning og tilbagetrækningsalder, samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag. [O.21]

## § 4. Seniorsamtaler

### *Stk. 1*

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal seniormedarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

**[O.21] Bemærkning:**

En god dialog mellem leder og seniormedarbejderen er et væsentligt udgangspunkt for at kunne fastholde medarbejderen i et langt og godt seniorarbejdsliv. Formålet med seniorsamtalen er derfor, at der i rette tid sættes fokus på medarbejderens ønsker og behov for at kunne fastholde den enkelte senior længere tid i kommunen.

I samtalen tager medarbejder og leder efter behov stilling til konkrete nye muligheder og vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv for den enkelte ansatte.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan tillidsrepræsentanten deltage i dialogen med lederen. [O.21]

**[O.21] Stk. 2**

I det omfang, at leder og medarbejder er enige om konkrete tiltag indgår disse som supplement til de beskrevne udviklingsmål, jf. Aftalen om kompetenceudvikling.

**Bemærkning:**

Eksempler på tiltag, der kan bringes i anvendelse, kan f.eks. være:

Hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, kompetenceudviklingsforløb, job- og opgaveskifte, løntillæg, ned i charge mv.

Der gøres opmærksom på, at der udover ordninger efter kapitel 2 – 5 kan være tiltag, der i henhold til overenskomster og aftaler forudsætter indgåelse af en aftale med en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation. [O.21]

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

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

**[O.21]§ 5. Tillidsrepræsentanten**

*Stk. 1*

(Lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation skal medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.[O.21]

**[O.21]Bemærkning:**

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).[O.21]

**[O.21]** *Stk. 2*

Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats. Tillidsrepræsentant og leder bør derfor samarbejde om at indfri intentionerne i rammeaftalen herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse jf. § 4. Tillidsrepræsentanten understøtter endvidere dialogen mellem leder og medarbejder bl.a. ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.[O.21]

**Kapitel 2. Seniorstillinger**

[O.21]Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes en seniorstilling hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.[O.21]

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelseselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

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

## **§ 6. 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.

## **§ 7. 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.

## **§ 8. 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.

## **§ 9. 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.

## § 10. 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.

## § 11. 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.

## § 12. 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. generationsskifte år. 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 retningslinjer, 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 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.

### **[O.21]Kapitel 4. Fastholdelses- og fratrædelsesordninger**

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Fastholdelses- og 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 fastholdelses- og fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn. [O.21]

### § 13. 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.

### § 14. 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.

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 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.

### § 15. Tjenestefri med sædvanlig løn

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

## Kapitel 5. Ret til seniordage

### § 16. 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 pædagogmedhjælper (KL's samlemapper 64.41)
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlede område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
- Pædagogisk personale i dagplejefordninger (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)
- Pædagogmedhjælper (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)

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.

## **§ 17. Varsling af seniordage**

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.

## **§ 18. 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.

## **§ 19. Bonus**

### *Stk. 1*

Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkommende 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.

## **§ 20. 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**

### **§ 21. Ikrafttræden og opsigelse mv.**

#### *Stk. 1*

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2021. Rammeaftalen erstatter Rammeaftalen om seniorpolitik indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 27. maj 2015.

#### *Stk. 2*

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

## Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

### § 21 Ikrafttræden og opsigelse mv.

#### Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2021. Rammeaftalen erstatter Rammeaftalen om seniorpolitik indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 27. maj 2015.

#### 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:

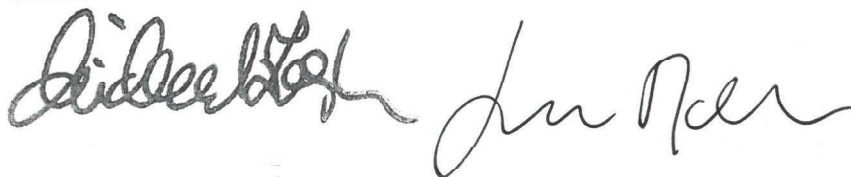
Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende 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 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 30. november 2021

For KL



For Forhandlingsfællesskabet

