



Organisationsudsendelse

Til

KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 1179.95

HH

Direkte tlf.nr.: 3347 0624

13. februar 2008

Vedr.: Seniorinitiativer aftalt ved politisk forhandling mellem KTO og RLTN og den 7. februar 2008.

KTO orienterede ved brev af 7. februar 2008 medlemsorganisationerne om, at der ved politisk forhandling mellem KTO og RLTN blev indgået et delforlig, der indeholder et protokollat vedr. seniorinitiativer samt et protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer.

Nedenfor gennemgås de to protokollater - "*Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer*" og "*Protokollat vedr. seniorinitiativer*". Protokollaterne vedlægges.

Protokollat vedr. udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer, inkl. bilag vedr. konvertering af seniorbonus:

Ad 1 - område

Med henvisning til, at projektet er finansieret af midler fra trepartsaftalerne indgået mellem bl.a. regeringen, Danske Regioner, LO/AC og FTF, omfatter retten til seniorbonus/seniordage mv. ansatte indenfor RLTN's forhandlingsområde med undtagelse af ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

Ad 2 og 8 - periode, ikrafttræden og ophør

De ved trepartsaftalerne afsatte midler til seniorpolitiske initiativer i regionerne udgør 140 mio. kr. i engangsbeløb fordelt over årene 2008 til og med 2011.

Det er aftalt, at de i protokollatet aftalte initiativer træder i kraft den 1. april 2008, og ophører med overenskomstperiodens udløb.

Imidlertid vil den bonus, der udløses sidste gang i januar måned 2011, kunne have virkninger indtil udgangen af 2011 i det omfang den ansatte vælger at konvertere bonussen til fx seniordage.

Ad 3, 4, 6 og 7 - ret til en seniorbonus

Udgangspunktet i aftalen med RLTN er anderledes end i den tilsvarende aftale om udmøntning af treparts-midler til seniorinitiativer med KL. Udgangspunktet i KL-aftalen er ret til seniordage, som den ansatte har ret til at veksle til bonus mv, mens udgangspunktet i RLTN aftalen er ret til seniorbonus, som den ansatte har ret til at veksle til seniordage mv.

De ansatte seniorer i regionerne opnår ret til en seniorbonus, som efter den ansattes eget ønske kan veksles til seniordage, pension, selvvalgt kompetenceudvikling eller kombinationer af disse elementer (se nedenfor under ad 5 - konvertering af seniorbonus).

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

Seniorbonus udbetales i januar måned året efter, at man fylder 60 år eller derover. Retten til en seniorbonus i januar måned er ens, uanset om den ansatte i det forudgående år er fyldt 60 år eller derover i januar måned eller i december måned.

Året efter den ansatte fylder 60 år udgør seniorbonus 0,8 % af sædvanlig løn (svarer til 2 seniordage), året efter den ansatte fylder 61 år udgør seniorbonus 1,2 % af sædvanlig løn (svarer til 3 seniordage) og året efter den ansatte fylder 62 år udgør seniorbonus 1,6 % af sædvanlig løn (svarer til 4 seniordage)

Særlig grupper

På det regionale område er der 2 grupperinger af ansatte, for hvem seniorrettigheder indtræder anderledes end for resten.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne om seniorinitiativer blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang "*skulle kunne se sig selv*" i aftalen. Implementeringen af trepartsaftalen har således både skulle afspejle de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstområder, og afspejle den fordeling af trepartsmidlerne mellem de enkelte hovedorganisationsområder, som var forudsat i trepartsaftalerne.

Det indebærer, at der dels er en gruppering, for hvem seniorrettigheder indtræder allerede året efter det år de fylder 58 år, mens det for lægegruppen er aftalt, at seniorrettigheder først indtræder året efter det år de fylder 62 år.

Fratræden i løbet af et kalenderår

Såfremt en ansat fratræder i det år, hvor vedkommende fylder 60 år, og som derfor i januar måned i det næstfølgende år vil være berettiget til en seniorbonus, udbetales der i forbindelse med fratrædelsen en forholdsmæssig andel af seniorbonussen. Det indebærer fx., at en ansat, som i 2008 fylder 60 år, og som fratræder med udgangen af november måned 2009, vil være berettiget til 11/12-dele af den bonus, som vedkommende ville være berettiget til i januar 2010.

Tiltræden i løbet af et kalenderår

Tilsvarende gælder for en ansat, som tiltræder i det kalenderår vedkommende fylder 60 år, og som derfor i januar måned i det næstfølgende år i januar vil være berettiget til en seniorbonus. Vedkommende optjener også her forholdsmæssig bonus afhængig af tidspunktet for tiltræden. Det indebærer fx., at en ansat, der i maj 2008 fylder 60 år, og den 1. juli 2008 bliver regionalt ansat, i januar 2009 vil være berettiget til 6/12-dele af den seniorbonus som udløses i januar måned året efter vedkommende fylder 60 år.

Oversigt over forskellen mellem seniormodellen i kommuner og regioner

I nedenstående skema er foretaget en sammenligning af, hvordan henholdsvis KL-aftalen og RLTN-aftalen vedrørende seniorrettigheder vil udmønte sig for 2 personer på samme alder på de 2 ansættelsesområder. Skemaet tager udgangspunkt i en ansat, der tilhører gruppen, der opnår seniorrettigheder som 60 årig.

KL		RLTN
Kalenderåret 2008 personen fylder 60 år i juni 2008	Ingenting	Ingenting. Dog forholdsmæssig udbetaling af bonus ved fratræden i perioden 1. april 2008 til 31. december 2008.
Kalenderåret 2009 Personen fylder 61 år i juni 2009	Opnår ret til 3 seniordage => alternativt bonus pr. 31.12.2009	Opnår pr. 1.1.2009 ret til bonus (svarende til 2 dage) (fordi personen fyldte 60 år kalenderåret før) => alternativt 2 seniordage i 2009
Kalenderåret 2010 Personen fylder 62 år i juni 2010	Opnår ret til 4 seniordage => alternativt bonus pr. 31.12.2010	Opnår pr. 1.1.2010 ret til bonus (svarende til 3 dage) (fordi personen fyldte 61 år kalenderåret før) => alternativt 3 seniordage i 2010
Kalenderåret 2011 Personen fylder 63 år i juni 2011	Opnår ret til 4 seniordage => alternativt bonus pr. 31.12.2011	Opnår pr. 1.1.2011 ret til bonus (svarende til 4 dage) (fordi personen fyldte 62 år kalenderåret før) => alternativt 4 seniordage i 2011
Forskel	KL-aftalen: <i>"med virkning fra den 1. januar 2009 har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år....."</i>	RLTN-modellen: <i>"Med virkning fra den 1. januar 2009 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60/62 år."</i> RLTN-modellen indebærer: Udbetaling af bonus er fremrykket i forhold KL modellen, og indtil året efter sluttrin, af 1 dag mindre. Retten til seniordage udskydes med et år i forhold til KL-modellen.

Ad 5 Konvertering af seniorbonus - hvordan og hvornår?

Den enkelte ansatte har ret til at konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning, eller til en kombination af seniorordninger i henhold til protokollatet. De elementer der kan vælges i stedet for eller i kombination med bonus er seniordage, ekstraordinær pensionsindbetaling og/eller særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb.

Såfremt den ansatte ønsker at konvertere sin seniorbonus til fx seniordage, skal den ansatte senest den 1. oktober året før bonussen kommer til udbetaling meddele dette til arbejdsgiveren. Det indebærer, at en ansat, som den 1. januar 2009 har ret til en bonus, senest den 1. oktober 2008 skal meddele, såfremt den ansatte ønsker at konvertere bonussen helt eller delvis til seniordage, selvvalgt kompetenceudvikling eller pension.

Foretager den ansatte sig ingenting, har den ansatte ret til seniorbonus, men ikke ret til på et senere

tidspunkt at konvertere til seniordage.

Den ansatte træffer sit valg for et år ad gangen. Det indebærer, at ansatte som i perioden 2009-2011 opnår ret til bonus mere end en gang, senest den 1. oktober året forinden hver bonus, skal meddele, såfremt bonussen skal konverteres til fx seniordage.

Det følger af protokollatet, at den ansatte og den nærmeste leder ved den årlige medarbejderudviklings-samtale/seniorsamtalen, jf. nærmere nedenfor, drøfter, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Det bemærkes i den forbindelse, at efter KTO's opfattelse er det ikke nogen betingelse for at den ansatte forud for den 1. oktober kan træffe sit valg, at der har fundet en sådan samtale sted. Det er altid den ansattes ret at træffe sit eget valg om konvertering til seniordage.

Ekstraordinær pensionsindbetaling

Ekstraordinær pensionsindbetaling kan enten ske løbende til en overenskomstmæssig pensionsordning med 1/12 af bonus hver måned, eller i henhold til mulighederne i medfør af rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd.

Ad bilag 1 Konvertering af seniorbonus

Konvertering til selvvalgt kompetenceudviklingsforløb

I muligheden for konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb er det forudsat, at den ansatte har selvbestemmelse i forhold til valg af kompetenceudviklingsforløb, og at forløbet ikke nødvendigvis er relevant i forhold til den ansattes arbejdsområder. Det kan fx være et sprogkursus eller tilsvarende.

Konvertering til seniordage

Værdien af en seniordag svarer til 0,4 % af den ansatte sædvanlige årsløn. Det indebærer, at der kan opnås ret til maksimum 2, 3 og 4 seniordage, afhængig af alder.

Afvikling af seniordage

Seniordage afvikles som udgangspunkt som hele dage. Efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren kan seniordagene afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

I forhold til placering af seniordage er anvendt de samme formuleringer som anvendes i ferieaftalen om placering af ferie. Det indebærer, at seniordagene fastsættes af arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Såfremt en ansat har valgt at konvertere sin seniorbonus til seniordage, men ikke får afholdt sine seniordage i kalenderåret er der følgende muligheder:

- Den ansatte og arbejdsgiveren aftaler, at dagene overføres til det følgende kalenderår
- Den ansatte foretager sig ingenting - seniordagene bortfalder, medmindre den manglende afholdelse skyldes, at arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes. I så fald overføres seniordagene til det følgende år.

Såfremt en ansat har valgt at konvertere sin seniorbonus til seniordage, men fratræder inden seniordagene er afholdt, udbetales seniordagene med 0,4 % pr. dag af sædvanlig årsløn i forbindelse med fratrædelsen.

Protokollat vedr. seniorinitiativer

Ovenstående seniorinitiativer skal ses i sammenhæng med en række mere personalepolitiske tiltag som er aftalt i protokollat om seniorinitiativer. Her gennemgås kortfattet de omtalte tiltag.

Ad B - seniorsamtale

Ældre medarbejdere skal i forbindelse med deres medarbejderudviklingssamtale have tilbud om en seniorsamtale.

Ad C - seniorpolitik

Regionens seniorindsats skal drøftes med medarbejderrepræsentanterne i regionens hovedudvalg

Ad D - rammeaftale om seniorpolitik

Redaktionel gennemgang af rammeaftalen om seniorpolitik med henblik på at synliggøre fastholdelsessigtet.

Ad E - overenskomstprojekter

Forsøg i et antal regioner med senkarrieresamtaler til ældre ledere og oprettelse af en idébank med eksempler på fastholdelse af seniorer.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Henrik Højrup Hansen

Bilag til denne udsendelse:

- [protokollaterne.pdf](#) 

Link til denne udsendelse hos www.kto.dk

[/udsendelser/2008/02-februar/13-seniorinitiativer-aftalt-ved-politisk-forhandling-mellem-kto-og-rltn-og-den-7-februar-2008.aspx](http://udsendelser/2008/02-februar/13-seniorinitiativer-aftalt-ved-politisk-forhandling-mellem-kto-og-rltn-og-den-7-februar-2008.aspx)

Kontakt KTO

Løngangstræde 25, 1
1468 København K
Denmark

tlf. 33 11 97 00
fax 33 11 97 07
kto@kto.dk