



Lærerne Centralorganisation
Jyllandsgade 22. 1
6700 Esbjerg

Torvegade 74 . 6700 Esbjerg

Dato 30. september 2010

Journal nr.

Sagsbehandler

Per Godiksen

Underskrift af revideret overordnet seniorordning ved Esbjerg Kommune

Hoved-MED udvalget ved Esbjerg Kommune har nedsat en permanent gruppe, som løbende forestår revision af kommunens politikker og retningslinjer indenfor personaleområdet.

Gruppen har ønsket, at den nuværende overordnede seniorordning fra 2006 skulle revideres. Den nuværende seniorordning har været udmøntet via lokale forhandlinger med nogle faglige organisationer.

Vedlagte reviderede seniorordning er tiltrådt på Hoved-MED udvalget den 26. august 2010. I forhold til den hidtidige overordnede seniorordning er der sket følgende hovedændringer:

- Kravet om mindst 15 års ansættelse er reduceret til 10 år
- Der er for fuldtidsansatte taget hensyn til efterlønsmæssige forhold, så den maksimale nedgang på 7 timer (fra 37 til 30 timer) i stedet er mulig fra 37 til 29 1/4 time.

Den faglige organisation anmodes om at returnere vedlagte overordnede seniorordning i underskrevet stand senest om 14 dage til Per Godiksen.

Evt. spørgsmål kan rettes til Per Godiksen på mailadressen peg@esbjergkommune.dk.

Med venlig hilsen

Torben Holding
Udviklings- og Evalueringschef

Overordnet seniorordning

Overordnet seniorordning for medarbejdere ved Esbjerg Kommune

Udgangspunktet for aftalen er "Rammeaftale om seniorpolitik" indgået mellem Kommunernes Landsforening og KTO samt "Rammeaftale om seniorpolitik" indgået mellem Kommunernes Landsforening og Sundhedskartellet. Begge aftaler er indgået 2008 og træder i kraft 1.april 2008.

Aftalen er en overordnet ramme, som skal udfyldes ved aftale mellem den enkelte personaleorganisation og Esbjerg Kommune.

Formål

Formålet med seniorordningen er:

- at fastholde ældre medarbejdere ved Esbjerg Kommune, så de fortsat er kvalificerede, motiverede, fleksible og tilfredse - også i de sidste år af arbejdslivet.
- at give medarbejderne valgmuligheder, så de selv kan være med til at træffe beslutning om deres arbejdsforhold - hvad enten de ønsker at ophøre eller ønsker at arbejde i færre timer.
- at tilbagetrækning kan planlægges i god tid, og at der ved Esbjerg Kommune skabes en kultur, hvor det er naturligt og legitimt at tilkendegive, hvornår og hvordan man ønsker at ophøre på arbejdsmarkedet.

Seniortiden

Gennem en løbende dialog, bl.a. gennem medarbejdersamtaler, skal det sikres at der også i de sidste arbejdsår foregår en systematisk planlægning og opfølgning af medarbejderens efteruddannelse og udvikling på jobbet.

Både lederne og medarbejderne har et ansvar for at arbejdssituationen tilrettelægges på en sådan måde, at det *bede* bliver til medarbejderens og arbejdsstedets fordel.

Målgruppe

Der kan ikke aftales seniorordninger for ledere med personaleansvar.

Hvad angår ledere henvises i stedet til retningslinjerne vedr. glidende generationsskifte.

Løn og pension:

Som udgangspunkt indgås seniorordninger så aflønning af medarbejderen fuldt ud sker efter stillingens klassificering og timetal.

Det er lederen af det lokale arbejdssted som beslutter, om indgåelse af en seniorordning kan indpasses i den daglige opgaveløsning og arbejds-tilrettelæggelse i arbejdsområdet.

Der kan etableres seniorordninger på følgende vilkår:

- Indgåelse af en seniorordning indebærer, at der indbetales pensionsbidrag i forhold til det timetal medarbejderen var på inden etablering af seniorordningen.
- Der kan efter en individuel og konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde ydes en lønkomensation på op til 1/3 af nedgangen i timetallet.

Finansiering:

Til finansiering af seniorordninger hvor medarbejderen opretholder indbetalingen af pensionsbidrag afsættes en tværgående pulje af Esbjerg Kommune.

For tjenestemænd regnes teknisk med et pensionsbidrag på 15 %.

Udgangspunktet er en nedgang i lønnen svarende til det reducerede timetal. Hvis der aftales en komensation af nedgangen i timetallet, skal der indgås aftale med den faglige organisation om evt. brug af lokal løn.

Ramme for konkrete aftaler

De overordnede rammer, som skal udfyldes ved aftale med den enkelte organisation, er følgende:

- Medarbejderen skal være fyldt 57 år og have mindst 10 års kommunal ansættelse, heraf mindst 5 år ved Esbjerg Kommune.

Hvad angår de 5 års ansættelse ved Esbjerg Kommune medregnes ancienniteten fra den sammenlægningskommune / amtet / staten som man var ansat ved og overført fra pr. 31. dec. 2006.

- De 5 år ved Esbjerg Kommune skal være i sammenhæng umiddelbart forud for en seniorordnings ikrafttræden.
- Seniorordninger kan aftales for en periode på højst 5 år og ophører senest ved udgangen af den måned, hvor medarbejderen fylder 65 år.
- Der kan maksimalt ske en nedgang i den ugentlige arbejdstid på 7 timer, svarende til 364 timer pr. år. Den fremtidige arbejdstid kan ikke være mindre end 20 timer pr. uge svarende til 1040 timer pr. år.

- Specielt hvad angår fuldtidsansatte kan der aftales en nedgang i timetal fra 37 til 29 ¼ time. Ændringen er begrundet i efterlønsmæssige forhold.

Efterløn

Det anbefales, at ansøgeren til en seniorordning har afklaret eventuelle konsekvenser i forhold til efterløn hos sin A-kasse før forhandlingerne går i gang.

Kompetence

Den enkelte seniorordning som indgås indenfor denne aftale, indgås mellem medarbejderen og dennes leder.

Underskrift kan først ske efter godkendelse hos HR.

Selvejende institutioner

Bestyrelserne for de selvejende institutioner - som er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn - kan skriftligt tilslutte sig aftalen.


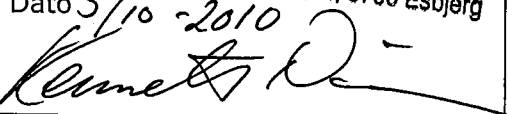
Ikrafttræden og opsigelse

Seniorordningen træder i kraft 1. okt. 2010

Ordringen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en måneds udgang, dog tidligst til den 31. december 2012

Godkendelse

Ordringen er godkendt af Hoved-MED den 26. aug. 2010

Esbjerg Kommune		ESBJERG LÆRERFORENING
Dato	Dato 5/10-2010	DLF - KREDS 100 Kontor: Jyllandsgade 22, 1., 6700 Esbjerg
		Telefon: 75 13 41 11