

## Retningslinjer for Tjenestefrihed med løn ved mærkedage mv.

Reglerne vedr. Frihed mv. ved mærkedage omfatter alle ansatte ved Esbjerg Kommune.

Retningslinjerne er godkendt i Hoved-MED den 26. aug. 2010 og træder i kraft 1. okt. 2010.

Begivenhed	Opmærksomhed	Tjenestefri
<b>50 år - egen fødselsdag</b>		1 dag forudsat det er en arbejdsdag
<b>60 år - egen fødselsdag</b>		1 dag forudsat det er en arbejdsdag
<b>70 år - egen fødselsdag</b>		1 dag forudsat det er en arbejdsdag
<b>Fratrædelse på grund af alder</b>	Erindrings gave ved pension / efterløn	
<b>Ægtefælles /samlevers barsel 1)</b>		Tjenestefrihed til deltagelse i selve fødslen samt frihed resten af dagen
<b>Konfirmation</b>		1 dag forudsat det er en arbejdsdag  Ved eget, ægtefælles eller samlevers barn 1)
<b>Bryllup</b>		1 dag ved eget <i>og børns</i> bryllup, forudsat det er en arbejdsdag
<b>Sølvbryllup og guldbryllup</b>		1 dag ved eget, forældres og svigerforældres 1) sølvbryllup og guldbryllup, forudsat det er en arbejdsdag
<b>Alvorlig sygdom</b>		<b>Se bilaget</b> Tvingende Familiemæssige årsager

<b>Dødsfald (en ansat medarbejder)</b>	Bårebuket / krans / dekoration	
<b>Læge, tandlæge, hospital, anden lægehenvist behandling, bloddonor</b>		Tjenestefrihed bevilges i nødvendigt omfang, hvis det ikke kan finde sted udenfor arbejdstiden
<b>Dødsfald / begravelser</b>		<p>2+2 dage (ægtefælles / samlevers samt barns død og begravelse)</p> <p>2 +1 dage (forældres og svingerforældres død og begravelse)</p> <p>1+1 dag ved søskendes og børnebørns død eller begravelse, forudsat det er en arbejdsdag</p>

1) Ydes kun når man er samboende og har samme adresse i folkeregisteret

**Bilag: Fravær af tvingende familiemæssige årsager. Jf. aftale mellem KL og KTO om fravær af familiemæssige årsager (Bilag til "Tjenestefrihed med Løn ved Mærkedage mv.)**

	<b>Hændelse</b>	<b>Hvem er berettiget?</b>	<b>Hvor længe?</b>	<b>Løn</b>
§ 33	Ulykke/akut sygdom i familien.	Alle ansatte	Tjenestefrihed af "kortere varighed"	Uden løn 1)
§ 34	Hospitalsindlæggelse af et barn under 14 år.	Forældre til børn under 14 år.	Op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Grænsen på de 5 dage gælder for begge forældre tilsammen.	Med løn.
§ 35	Alvorlig sygdom hos et barn under 18 år.	Forældre til alvorligt syge børn under 18 år, og som opfylder betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i Dagpengeloven.	Hel eller delvis tjenestefrihed. Ingen tidsmæssig begrænsning. Arbejdsgiveren har mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn.	Med løn. Arbejdsgiveren har ret til dagpengerefusion.
§ 36	Betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse hos et barn under 18 år.	Ansatte, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i Lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste.	Tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.	Uden løn.
§ 37	Nærstående, der ønsker at dø i eget hjem.	Ansatte, der kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i Lov om social service for at passe en nærstående, der ønsker at dø i eget hjem.	Hel eller delvis tjenestefrihed. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærståendes død/plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.	Sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

1) For alle ansatte ved Esbjerg Kommune gælder følgende ved alvorlig sygdom (§ 33): Der er ret til tjenestefrihed på selve dagen ved tilkald i tilfælde af alvorlig sygdom for ægtefælle / samlevende, forældre og egne børn.

## Regler for jubilæum gældende fra 1. okt. 2010

Årsag	Gave	Bemærkninger
<b>25 års jubilæum</b>	6.000 + arbejdsmarkeds bidrag (udbetalt 6.000) samt erindringsgave. Værdi ca. kr. 200.  Ansatte ved de selvejende daginstitutioner ydes kun beløbet.	1 fridag på selve dagen eller den dag hvor receptionen holdes
<b>40 års jubilæum</b>	6.000 + arbejdsmarkeds bidrag (udbetalt 6.000) samt gavekort til Esbjerg/Ribe City. Værdi kr. 5.000.  Ansatte ved de selvejende daginstitutioner ydes kun beløbet.	1 fridag på selve dagen eller den dag hvor receptionen holdes
<b>50 års jubilæum</b>	6.000 + arbejdsmarkeds bidrag (udbetalt 6.000) samt gavekort til Esbjerg/Ribe City. Værdi kr. 8.000.  Ansatte ved de selvejende daginstitutioner ydes kun beløbet.	1 fridag på selve dagen eller den dag hvor receptionen holdes
<b>Lærere i den "lukkede gruppe" og reglementsansatte</b>	Når de opnår jubilæum ved kommunen, modregnes det beløb de har fået udbetalt efter statens regler.	

### Dronningens fortjenstmedalje

Kan tildeles ved 40 års jubilæum hvis jubilaren ønsker det. Afdelingschefen skal sørge for indstilling.

**Bemærk – medarbejdere med en aflønning på trin 48 eller derover kan ikke forvente at modtage Dronningens Fortjenstmedalje.**

Medaljen overrækkes af borgmesteren. I dennes fravær direktøren for forvaltningen.  
Vedr. procedure – læs her

### Beregning af jubilæumsanciennitet

Jubilæumsdatoen regnes fra første ansættelse. Flere afbrudte ansættelsesperioder sammenlægges.

Overgangsordning for de ansatte der overgår til den nye Esbjerg Kommune pr. 1. januar 2007:

Ansættelsen ved den kommune/amt man er ansat ved og overført fra pr. 31. december 2006, medregnes ved fastsættelse af den samlede jubilæumsanciennitet. Overgangsordningen gælder også personalet overført fra Staten.

Har man haft flere ansættelsesforløb ved den kommune/amt/staten man er ansat ved og overført fra pr. 31. december 2006, eller har ansættelserne være afbrudt, sammenlægges de forskellige beskæftigelsesperioder.

Orlovsperioder uden løn fratrækkes.

Hvis man tidligere – altså før 31. december 2006 – har haft ansættelser ved en anden kommune eller ved amtet, tælles denne ansættelse ikke med i jubilæumsancienniteten.

### **Eksempel**

Ansæt ved Esbjerg Kommune i perioden 01.07.1984 – 30.06.1986

Ansæt ved Ribe amt i perioden 01.07.1986 – 30.06.1988

Ansæt ved Bramming Kommune i perioden 01.07.1988 – 31.12.2002

Ansæt ved Ribe Kommune i perioden 01.01.2003 – 31.12.2006

Ansæt ved Ny Esbjerg Kommune fra 01.01.2007

Ansættelsen ved Esbjerg Kommune, Ribe amt og Bramming Kommune tæller ikke med.

### **Jubilæumsreception**

Der afholdes 2 årlige receptioner. Følgende inviteres til deltagelse:

- Borgmesteren
- Jubilaren med nærmeste leder
- Direktionen
- Afdelingscheferne for de store institutionsområder
- Personale & Udviklingschefen
- Jubilarens ægtefælle/samlever eller anden nærtstående.
- Pressen

### **Offentliggørelse af mærkedagen**

Pressen inviteres til jubilæumsreception og overrækkelse af fortjenstmedaljen

Hvis pressen anmoder om det, kan de få udleveret en fortegnelse over jubilarerne og hvem der ydes en fortjenstmedalje.

Godkendt af Hovedudvalget den 26. aug. 2010 og træder i kraft den 1. okt. 2010.

# 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 *både* 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 arbejdstilrettelæggelse 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 lønkompen- sation på op til 1/3 af nedgangen i timetallet.

### **Finansiering:**

Til finansiering af seniorordninger hvor medarbejderen opretholder indbetalingen af pensions- bidrag 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 kompensation 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 føl- gende:

- 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 senior- ordnings 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 sva- rende 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 efterlønmæssige 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

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

### **Godkendelse**

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