



Cirkulære om aftale om

Senior- og fratrædelsesordninger

2008

Cirkulære af 12. december 2008

PKAT nr.

J.nr. 08-646-8

Perst. nr. 075-08

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2005.....	5
2. Rammer for indgåelse af senior- og fratrædelsesordninger.....	6
3. Den lokale seniorindsats.....	7
4. Seniorordninger §§ 2-11.....	7
5. Lokal finansiering af seniorordninger.....	7
6. Mulighed for efterløn, delpension mv.	8
7. Frivillige fratrædelsesordninger §§ 12-18	8
8. Betalingsprocedurer og -satser.....	9
9. Betaling for seniorordninger	9
10. Betaling for frivillige fratrædelsesordninger.....	10
Ikrafttræden.....	12

Aftalen

Kapitel 1. Aftalens dækningsområde.....	13
Kapitel 2. Seniorordninger.....	13
Kapitel 3. Frivillig fratræden.....	16
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	20
Bilag 1. Satser for køb af pensionsalder for tjenestemænd	21
Bilag 2. Protokollat om udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer	23
Bilag 2A. Veksling af seniorbonus	25

Cirkulære om aftale om senior- og fratrædelsesordninger

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 10. december 2008 indgået en aftale om senior- og fratrædelsesordninger. Aftalen erstatter aftale af 5. oktober 2005 og er vedlagt cirkulæret.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkningerne er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retslige status.

1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2005

A. Som led i overenskomstforhandlingerne er der indgået en aftale om udmøntning af midler afsat i trepartsaftalerne mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere, LO, AC og FTF til fastholdelse af seniorer jf. protokollat til aftalen.

Udmøntningen sker i form af en ret for den enkelte senior til en seniorbonus, som efter aftalte retningslinjer kan veksles til et antal seniordage eller til et ekstraordinært pensionsbidrag.

Protokollatet gælder for perioden 1. januar 2009 til 31. december 2011 og supplerer i perioden de muligheder, der er for at indgå en seniorordning i henhold til aftalen om senior- og fratrædelsesordninger.

Personalestyrelsen og Centralorganisationerne er enige om vigtigheden af at informere om den nye seniorbonusordning. Det henstilles derfor, at ansættelsesmyndigheden informerer de ansatte i målgruppen om den nye ordning, f.eks. i forbindelse med seniorsamtaler, i en personalehåndbog eller lignende.

B. I selve aftalen er der foretaget en række ændringer. Det er indføjet i aftalen, at ældre ansatte i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have

tilbud om en seniorsamtale, og der er foretaget en justering af en række øvre aldersgrænser for indgåelse af senior- og fratrædelsesordninger. De nedre grænser for indgåelse af senior- og fratrædelsesordninger er uændrede. Herudover er bestemmelsen om etablering af en seniorordning med aftrapning i tid ændret, så den ansatte fremover skal have været ansat inden for staten og folkekirken mv. i sammenlagt 10 år og ikke, som hidtil, de seneste 10 år. Endelig er bestemmelserne om frivillig fratræden ændret, så ansættelsesmyndigheden nu ikke længere som minimum skal tillægge/indbetale 2 års ekstraordinær pensionsalder/ekstraordinært pensionsbidrag, hvis denne mulighed vælges.

2. Rammer for indgåelse af senior- og fratrædelsesordninger

En seniorordning kan etableres, når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det vil være muligt og hensigtsmæssigt.

Herudover giver aftalen mulighed for at etablere fratrædelsesordninger i tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, eller i særlige tilfælde, hvor personaletilpasninger kan forudses at blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling. For ansatte mellem 60 og 62 år er der endvidere mulighed for at etablere en fratrædelsesordning, hvis den ansatte har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde.

Etablering af en senior- eller fratrædelsesordning forudsætter en forståelse mellem den ansatte og dennes chef, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip. De økonomiske vilkår aftales med den ansatte, som omfattes af ordningen, men formaliseres af vedkommende organisationsrepræsentant inden for rammerne af aftalen.

Personalestyrelsen finder, at ministeriernes departementer i størst muligt omfang bør overlade etablering af senior- og fratrædelsesordninger til de enkelte styrelser, institutioner mv.

Centralorganisationerne har tilkendegivet, at de enkelte forhandlingsberettigede organisationer bør overlade retten til at formalisere aftalerne til de lokale tillidsrepræsentanter med henblik på, at der bør være delegeret aftaleret i samme omfang og til samme niveau på arbejdstager- og arbejdsgiversiden.

3. Den lokale seniorindsats

Den lokale seniorindsats, herunder anvendelsen af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger, forudsættes drøftet i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser.

Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik, og ældre ansatte skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en seniorsamtale.

I øvrigt henvises til Personaleadministrativ Vejledning (PAV) på www.perst.dk kap. 33 vedrørende seniorordninger og kap. 30 vedrørende frivillig fratræden.

4. Seniorordninger §§ 2-11

En seniorordning kan omfatte gradvis tilbagetrækning i form af aftrapning i tid (deltid), aftrapning i job/charge (retræte), betalt frihed eller en fastholdelsesbonus.

Aftalen giver adgang til, at der for den enkelte ansatte kan aftales en seniorordning, der kombinerer de forskellige elementer.

5. Lokal finansiering af seniorordninger

Den enkelte ansættelsesmyndighed afholder selv inden for gældende bevillinger alle udgifter, der er forbundet med lokale aftaler om seniorordninger.

Pensionsdækningsbidrag til FL § 36

Ved seniorordning med retræte er ansættelsesmyndighedens bevilling af, at tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret bevarer retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn, betinget af, at ansættelsesmyndigheden løbende til FL § 36 indbetaler et supplerende pensionsdækningsbidrag. Det supplerende pensionsdækningsbidrag beregnes med den hidtil anvendte procentsats af differencen mellem den pensionsgivende løn i den hidtidige stilling og den pensionsgivende løn i retrætestillingen, jf. pkt. 9.

Indbetaling af et supplerende pensionsdækningsbidrag til FL § 36 er ligeledes en betingelse for, at ansættelsesmyndigheden kan bevilge, at tjenestemænd og

ansatte med tjenestemandspensionsret i forbindelse med seniorordning med deltid tillægges fuld eller forhøjet pensionsaldermedregning, jf. pkt. 9.

6. Mulighed for efterløn, delpension mv.

Ansatte, som overgår til deltid, har eventuelt mulighed for at modtage efterløn fra vedkommende arbejdsløshedskasse, der vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom.

I nogle tværgående pensionskasser er der mulighed for fra det 60. år at få delvis alderspension ved overgang til deltidsansættelse. Vedkommende pensionskasse vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom, herunder foretage en konkret beregning.

Ansatte, der overgår til deltid, har eventuelt mulighed for at modtage social delpension fra vedkommende bopælskommune, der vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom.

7. Frivillige fratrædelsesordninger §§ 12-18

Ansættelsesmyndigheden afgør, om aftalen skal anvendes lokalt. Aftalen kan kun anvendes under de forudsætninger, som er anført i § 12.

Tjenestemænd med tjenestefrihed uden løn kan også omfattes af en fratrædelsesordning.

Fratrædelsesbeløb efter § 14 og § 15 kan i visse tilfælde have indflydelse på, fra hvilket tidspunkt et medlem af en arbejdsløshedskasse kan overgå til efterløn. Da det er vedkommende arbejdsløshedskasse, der som 1. instans træffer afgørelse om tidspunktet for overgang til efterløn, må den ansatte rette henvendelse til arbejdsløhedskassen for vejledning.

Lokal finansiering af fratrædelsesordninger

Den enkelte ansættelsesmyndighed afholder selv inden for gældende bevillinger alle udgifter, der er forbundet med fratrædelsesordninger.

For tillægelse af ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret, jf. §§ 14 og 18 skal ansættelsesmyndigheden indbetale et kapitalbeløb til FL § 36, jf. pkt. 10.

8. Betalingsprocedurer og – satser

Betalingsprocedurerne og -sætserne i dette cirkulære gælder også for folkeskoleljestemænd i ”den lukkede gruppe” og reglementsansatte, som er medlemmer af Pensionsordningen af 1976, i det omfang der indgås aftaler om senior- eller fratrædelsesordninger i henhold til de kommunale regler.

9. Betaling for seniorordninger

Løbende indbetaling af pensionsdækningsbidrag

Seniorordning med deltid

Det supplerende pensionsdækningsbidrag beregnes normalt som 15 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn ved den reducerede beskæftigelsesgrad. For tjenestemænd omfattet af Finansministeriets cirkulære nr. 78 af 28. juni 2005 (lønramme 37 og derover) beregnes pensionsdækningsbidraget som 20,3 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn ved den reducerede beskæftigelsesgrad. For tjenestemænd, for hvem pensionsdækningsbidraget beregnes med en anden procentsats, anvendes denne.

Seniorordning med retræte

Det supplerende pensionsdækningsbidrag beregnes normalt som 15 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn på den hidtidige stillings skalatrin og den pensionsgivende løn på retrætestillingens skalatrin. For tjenestemænd omfattet af Finansministeriets cirkulære nr. 78 af 28. juni 2005 (lønramme 37 og derover) beregnes pensionsdækningsbidraget som 20,3 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn på den hidtidige stillings skalatrin og den pensionsgivende løn på retrætestillingens skalatrin. For tjenestemænd, for hvem pensionsdækningsbidraget beregnes med en anden procentsats, anvendes denne.

Betalingsprocedure

SLS-lønnede

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd med seniorordninger, som aflønnes via Statens Lønssystem, sker via kodning i SLS-systemet.

For nærmere information henvises til Økonomistyrelsens SLS-Guide.

Først når bidragsindbetalingen er iværksat, kan ansættelsesmyndigheden opdatere PENSAB i overensstemmelse med senioraftalen.

Andre end SLS-lønnede

Med henblik på opkrævning af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd med seniorordninger, som ikke aflønnes via SLS, sender ansættelsesmyndigheden kopi af den konkrete senioraftale til Økonomistyrelsen.

Personalestyrelsen beregner pensionsdækningsbidraget og opkræver det løbende hos ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden kan opdatere PENSAB i overensstemmelse med senioraftalen, når meddelelse herom er modtaget fra Økonomistyrelsen.

10. Betaling for frivillige fratrædelsesordninger

Supplerende ydelse

En supplerende ydelse udbetales én gang årligt indtil den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Den supplerende ydelse til pensionerede tjenestemænd m.fl., som var aflønnet via SLS, anvises af Økonomistyrelsen via SP-systemet mod refusion fra ansættelsesmyndigheden. Udgiften til den supplerende ydelse konteres automatisk via SCP-systemet.

Ansættelsesmyndigheden anmoder Økonomistyrelsen om at anvise den supplerende ydelse og oplyser til brug herfor ydelsens størrelse og registreringsnummeret på den myndighed, som skal afholde udgiften.

Som dokumentation indsender ansættelsesmyndigheden desuden til Økonomistyrelsen en kopi af den konkrete aftale om frivillig fratreden.

Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeren fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner.

For ikke SLS-lønnede sørger ansættelsesmyndigheden selv for anvisning af den supplerende ydelse.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder

For tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret skal ansættelsesmyndigheden indbetale et kapitalbeløb til Finanslovens § 36.

De i bilag 1 fastsatte satser for tilkøb af ekstraordinær pensionsalder gælder for frivillig fratræden i perioden fra 1. april 2008 til 31. marts 2011.

Betalingsprocedure

SLS-lønnede

Indbetaling af kapitalbeløb for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder for tjenestemænd m.fl., som aflønnes via Statens Lønssystem, sker via ansættelsesmyndighedens kodning i SLS-systemet.

For nærmere information henvises til Økonomistyrelsens SLS-Guide.

Først når indbetalingen er sket, kan ansættelsesmyndigheden opdatere PENSAB i overensstemmelse med aftalen om frivillig fratræden.

Andre end SLS-lønnede

Med henblik på opkrævning af kapitalbeløb for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder for tjenestemænd m.fl., som ikke aflønnes via SLS, sender ansættelsesmyndigheden kopi af den konkrete aftale om frivillig fratræden til Økonomistyrelsen.

Økonomistyrelsen beregner kapitalbeløbet og sender en opkrævning til ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden kan opdatere PENSAB i overensstemmelse med aftalen om frivillig fratræden, når Økonomistyrelsen har fremsendt kvittering for beløbet.

Af hensyn til rettidig beregning og anvisning af pensionen bør ansættelsesmyndigheden iværksætte betalingsforløbet senest 2 måneder før tjenestemandens fratræden til pension.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2008.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 7. oktober 2005 om senior- og fratrædelsesordninger (Perst. nr. 050-05) og Finansministeriets cirkulære af 18. juni 2004 om betalingssatser for køb af pensionsalder i forbindelse med frivillig fratræden (Perst. nr. 039-04).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 12. december 2008

P.MV.

E.B.

Birgitte Høfde

Aftale om senior- og fratrædelsesordninger

Kapitel 1. Aftalens dækningsområde

§ 1. Aftalen omfatter:

- 1) tjenestemænd i staten og folkekirken,
- 2) tjenestemandslignende ansatte, der er ansat ved statstilskudsberettigede institutioner og som er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser,
- 3) tjenestemandslignende ansatte i staten, folkekirken og statstilskudsberettigede institutioner med forsikringsmæssige pensionsordninger,
- 4) civilarbejdere i forsvaret, fastansatte håndværkere i DSB med tjenestemandspensionsret i henhold til lønnings- og klassificeringslovens § 22, stk. 11, og
- 5) ansatte i staten, folkekirken og statstilskudsberettigede institutioner, der er omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet til disse.

Stk. 2. Senior- og fratrædelsesordninger for en eller flere ansatte formaliseres - inden for de i vedkommende kapitel fastsatte rammer - mellem ansættelsesmyndigheden og vedkommende organisationsrepræsentant, idet vilkårene afstemmes efter den enkelte ansattes forhold. Det forudsættes, at centralorganisationerne delegerer aftaleretten.

Stk. 3. I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre ansatte have tilbud om en seniorsamtale. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.

Kapitel 2. Seniorordninger

§ 2. Kapitel 2 gælder for ansatte, jf. § 1, der får bevilliget aftrapning i tid, betalt frihed, en fastholdelsesbonus, og/eller ansøger om aftrapning i job/charge, inden for de i kapitel 2 fastlagte betingelser.

Stk. 2. Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte er fyldt 60 år, når seniorordningen træder i kraft.

Stk. 3. Etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge forudsætter, at den ansatte er fyldt 55 år, når seniorordningen træder i kraft.

Stk. 4. Etablering af seniorordning med betalt frihed og/eller en fastholdelsesbonus forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, når seniorordningen træder i kraft.

Aftrapning i tid (deltid)

§ 3. Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte i sammenlagt 10 år har været ansat inden for staten og folkekirken mv.

Cirkulærebemærkning til § 3 stk. 1:

Etablering af en seniorordning med deltid forudsætter, at overenskomsten mv. indeholder hjemmel til deltidsansættelse.

Stk. 2. Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

§ 4. Ansættelsesmyndigheden kan bevilge tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret fortsat optjening af pensionsalder op til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

§ 5. For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden indbetale et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Aftrapning i job/charge (retræte)

§ 6. Etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge forudsætter, at den ansatte efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling efter i de seneste 10 år at have været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for staten og folkekirken mv.

Cirkulærebemærkning til § 6 stk. 1:

En seniorordning med retræte er ikke begrænset til ansatte i bestemte lønrammer.

§ 7. Ansættelsesmyndigheden kan bevilge, at tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret kan bevare retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

§ 8. For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden indbetale et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det samlede pensionsbidrag i den nye stilling og det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

§ 9. Der kan ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg, der højst må svare til forskellen mellem lønnen, ekskl. pensionsbidrag i den hidtidige stilling og lønnen, ekskl. pensionsbidrag i den nye stilling på tidspunktet for overgangen. Tillægget skal være fuldt aftrappet efter højst 3 år og skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til den nye stilling. Tillægget bortfalder dog fra måneden efter, at den ansatte har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2. Hvis det er en forudsætning for seniorordningen, at den ansatte fratræder efter en periode på højst 7 år, kan der aftales en anden aftrapning end den i stk. 1 nævnte. Overgang til lavere løn kan ske på én gang eller ved gradvis aftrapning over en periode på højst 5 år.

Betalt frihed

§ 10. Ansættelsesmyndigheden kan til en ansat, der er fyldt 62 år, bevilge op til 1 dags frihed med løn pr. måned.

Stk. 2. Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkt og/eller afviklingsbetingelser.

Fastholdelsesbonus

§ 11. Ansættelsesmyndigheden kan til en ansat, der er fyldt 62 år, bevilge en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Cirkulærebemærkning til § 11:

Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonusen. Som led i den lokale aftale kan der dog fastsættes særlige vilkår for så vidt angår afsked, som er begrundet i stillingsnedlæggelse/ bevillingsmangel.

Kapitel 3. Frivillig fratræden

§ 12. Kapitel 3 gælder for ansatte, der på tidspunktet for fratrædelsen er fyldt 62 år, jf. dog stk. 4 og 5, og som selv søger fratræden på grund af alder.

Stk. 2. Kapitel 3 gælder ikke for ansatte, der afskediges eller fratræder af andre grunde som f.eks. sygdom eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3. Kapitel 3 kan anvendes i de situationer, hvor ansættelsesmyndigheden vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden. Hvis ledelsen vurderer, at det kan forudses, at personaletilpasninger kan blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling, vil der i særlige tilfælde kunne indgås en aftale om frivillig fratræden.

Stk. 4. Frivillige fratrædelsesordninger vil tillige kunne etableres for ansatte mellem 60 og 62 år, i det omfang ansættelsesmyndigheden efter en konkret vurdering finder, at det er nødvendigt for at fremme den frivillige fratræden i forbindelse med større personalereduktioner.

Stk. 5. For ansatte mellem 60 og 62 år, der har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde, og som ikke omfattes af en frivillig fratrædelsesordning i henhold til § 12, stk. 4, vil der endvidere kunne indgås aftale i overensstemmelse med reglerne i § 14, stk. 4, og § 17, stk. 3.

Tjenestemænd

§ 13. Ansættelsesmyndigheden kan bevilge tjenestemænd en årlig ydelse som supplement til pensionen indtil den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Cirkulærebemærkning til § 13 stk. 1:

Størrelsen af den supplerende ydelse kan aftales frit inden for de opstillede intervaller jf. § 13 stk. 2 og stk. 3. Udbetaling af den supplerende ydelse ophører ved den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Den supplerende ydelse udbetales 1 gang årligt, første gang i tilknytning til fratrædelsen.

Stk. 2. Den supplerende ydelse kan udgøre følgende årlige grundbeløb (okt. 1997-niveau):

skalatrin 1-20:	mindst 12.300 kr. og højst 17.700 kr. årlig
skalatrin 21-39:	mindst 17.800 kr. og højst 23.200 kr. årlig
skalatrin 40-55:	mindst 23.400 kr. og højst 28.700 kr. årlig.

For deltidsansatte reduceres den supplerende ydelse i forhold til beskæftigelsesens omfang.

Stk. 3. Den supplerende ydelse kan for tjenestemænd, der aflønnes efter nye lønsystemer, udgøre følgende årlige grundbeløb (okt. 1997-niveau):

- 199.999 kr.: mindst 12.300 kr. og højst 17.700 kr. årlig
- 200.000 kr - 265.999 kr.: mindst 17.800 kr. og højst 23.200 kr. årlig
- 266.000 kr. og derover : mindst 23.400 kr. og højst 28.700 kr. årlig.

Deltidsansatte indplaceres i lønintervallerne på grundlag af den aktuelle løn omregnet til fuldtidsbeskæftigelse. Den supplerende ydelse reduceres herefter i forhold til beskæftigelsesens omfang.

Cirkulærebemærkning til § 13 stk. 3:

Den løn i de nye lønsystemer, som den supplerende ydelse skal beregnes ud fra, er basislønnen samt eventuelle kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

Stk. 4. Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeren fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner.

§ 14. Ansættelsesmyndigheden kan tillægge tjenestemænd op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan herudover yde et fratrædelsesbeløb efter nedenstående regler:

- 1) ved ydelse af til og med 2 års pensionsalder kan der ydes 3 - 6 måneders løn
- 2) ved ydelse af mere end 2 års og til og med 3½ års pensionsalder kan der ydes op til 3 måneders løn
- 3) ved ydelse af mere end 3½ års pensionsalder kan der ikke ydes et fratrædelsesbeløb.

Stk. 3. For tjenestemænd, der har en pligtig afgangsalder på 70 år, kan der maksimalt tillægges ekstraordinær pensionsalder for et tidsrum svarende til perioden fra fratrædelsen til det fyldt 70 år. Ingen tjenestemand kan opnå mere end 37 års pensionsalder.

Cirkulærebemærkning til § 14 stk. 3: Følgende tjenestemænd har en pligtig afgangsalder på 70 år: Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene samt præster, provster og biskopper.

Stk. 4. Tjenestemænd samt ikke-tjenestemænd med tjenestemandspensionsret mellem 60 og 62 år, der har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde, og som ikke omfattes af en frivillig fratrædelsesordning i henhold til § 12, stk. 4, kan, jf. § 12, stk. 5, tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder i forbindelse med frivillig fratræden.

Stk. 5. Fratrædelsesbeløb beregnes efter bestemmelsen i § 15, stk. 3.

Overenskomstansatte m.fl.

§ 15. Ansættelsesmyndigheden kan yde et fratrædelsesbeløb til overenskomstansatte m.fl., der har været uafbrudt beskæftiget i staten eller folkekirken i 12, 15 eller 18 år. Fratrædelsesbeløbet svarer til:

- 1 måneds løn efter 12 års uafbrudt beskæftigelse
- 2 måneders løn efter 15 års uafbrudt beskæftigelse
- 3 måneders løn efter 18 års uafbrudt beskæftigelse.

Cirkulærebemærkning til § 15 stk. 1:

Fratrædelsesbeløb til overenskomstansatte mfl. udbetales ved fratrædelsen, medmindre andet er aftalt lokalt.

Stk. 2. I særlige tilfælde kan de i stk. 1 nævnte fratrædelsesbeløb forhøjes og/eller de hertil knyttede beskæftigelseskrav nedsættes, dog således at der maksimalt kan ydes et fratrædelsesbeløb svarende til:

- 2 måneders løn efter 9 års uafbrudt beskæftigelse
- 4 måneders løn efter 12 års uafbrudt beskæftigelse
- 6 måneders løn efter 15 års uafbrudt beskæftigelse.

Stk. 3. Fratrædelsesbeløbet beregnes på samme måde som løn under sygdom, dog ekskl. eget og arbejdsgivers pensionsbidrag. Der indbetales ikke eget pensionsbidrag og arbejdsgivers pensionsbidrag af fratrædelsesbeløbet, ligesom der ikke betales feriepenge af fratrædelsesbeløbet.

§ 16. Ansættelsesmyndigheden kan imødekomme en ansats anmodning om at oppebære sædvanlig løn i en tjenestefrihedsperiode af indtil 7 måneders varighed umiddelbart forud for fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. Tilgodehavende ferie forudsættes i videst muligt omfang afholdt i tjenestefrihedsperioden.

§ 17. Alternativt til §§ 15 og 16 kan ansættelsesmyndigheden indbetale ekstraordinære pensionsbidrag for overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan indbetale op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag) til pensionsordningen.

Stk. 3. Til overenskomstansatte mellem 60 og 62 år, der har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde, og som ikke omfattes af en frivillig fratrædelsesordning i henhold til § 12, stk. 4, kan der, jf. § 12, stk. 5, indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag i forbindelse med frivillig fratræden.

Stk. 4. De ekstraordinære pensionsbidrag indbetales én gang for alle og beregnes på grundlag af bidraget i den sidste normale lønudbetaling inden fratrædelsen.

Ikke-tjenestemænd med tjenestemandspensionsret

§ 18. Bestemmelsen i § 14 kan ligeledes anvendes for tjenestemandslignende ansatte, der er ansat ved statstilskudsberettigede institutioner og er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser, for civilarbejdere i forsvaret og for fastansatte håndværkere i DSB med tjenestemandspensionsret i henhold til lønnings- og klassificeringslovens § 22, stk. 11.

Stk. 2. Som alternativ til stk. 1 kan i stedet anvendes bestemmelserne i §§ 15 og 16.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 19. Aftalen har virkning fra den 1. april 2008. Samtidig ophæves aftale af 5. oktober 2005 om senior- og fratrædelsesordninger.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den 10. december 2008

Offentligt Ansattes Organisationer
- Det statslige område
Flemming Vinther

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Peter Ibsen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation
J. K. Hansen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Flemming Christiansen

Satser for køb af pensionsalder som led i frivillig fratræden gældende fra 1. april 2008

Betaling pr. tilkøbt pensionsalderår							
Skalatrín	Tilkøbt pensionsalderår						
	1-16	17-32	33	34	35	36	37
7	51.415	44.329	30.157	30.157	30.877	34.760	38.210
8	52.236	45.033	30.626	30.626	31.346	35.230	38.679
9	53.080	45.756	31.109	31.109	31.829	35.712	39.161
10	53.947	46.500	31.604	31.604	32.324	36.207	39.657
11	54.838	47.263	32.113	32.113	32.833	36.716	40.166
12	55.754	48.048	32.636	32.636	33.356	37.239	40.689
13	56.694	48.854	33.174	33.174	33.894	37.777	41.226
14	57.660	49.682	33.726	33.726	34.446	38.329	41.778
15	58.653	50.533	34.293	34.293	35.013	38.896	42.346
16	59.674	51.408	34.876	34.876	35.596	39.480	42.929
17	60.722	52.306	35.475	35.475	36.195	40.078	43.528
18	61.799	53.230	36.091	36.091	36.811	40.694	44.143
19	62.906	54.178	36.723	36.723	37.443	41.326	44.776
20	64.043	55.153	37.373	37.373	38.093	41.976	45.426
21	65.212	56.155	38.041	38.041	38.761	42.644	46.093
22	66.380	57.156	38.708	38.708	39.428	43.311	46.761
23	67.545	58.154	39.374	39.374	40.094	43.977	47.427
24	68.743	59.181	40.059	40.059	40.779	44.662	48.111
25	69.972	60.235	40.761	40.761	41.481	45.364	48.814
26	71.233	61.316	41.482	41.482	42.202	46.085	49.534
27	72.527	62.425	42.221	42.221	42.271	44.263	46.814
28	73.856	63.564	42.980	42.980	42.980	43.273	44.779
29	75.219	64.732	43.759	43.759	43.759	43.759	43.809
30	76.617	65.931	44.558	44.558	44.558	44.558	44.558
31	78.052	67.161	45.378	45.378	45.378	45.378	45.378
32	79.525	68.423	46.220	46.220	46.220	46.220	46.220
33	81.036	69.718	47.083	47.083	47.083	47.083	47.083
34	82.586	71.047	47.969	47.969	47.969	47.969	47.969
35	84.178	72.411	48.879	48.879	48.879	48.879	48.879
36	85.810	73.811	49.812	49.812	49.812	49.812	49.812
37	87.485	75.246	50.769	50.769	50.769	50.769	50.769
38	89.236	76.747	51.769	51.769	51.769	51.769	51.769
39	91.036	78.290	52.798	52.798	52.798	52.798	52.798
40	92.883	79.873	53.853	53.853	53.853	53.853	53.853
41	94.779	81.498	54.936	54.936	54.936	54.936	54.936
42	96.723	83.165	56.048	56.048	56.048	56.048	56.048
43	98.830	84.971	57.252	57.252	57.252	57.252	57.252
44	100.995	86.826	58.489	58.489	58.489	58.489	58.489
45	103.220	88.733	59.760	59.760	59.760	59.760	59.760
46	105.506	90.692	61.066	61.066	61.066	61.066	61.066
47	110.267	94.774	63.787	63.787	63.787	63.787	63.787
48	117.551	101.017	67.949	67.949	67.949	67.949	67.949
49	125.622	107.935	72.561	72.561	72.561	72.561	72.561
50	138.564	119.028	79.956	79.956	79.956	79.956	79.956
51	155.195	133.284	89.460	89.460	89.460	89.460	89.460
52	172.653	148.247	99.436	99.436	99.436	99.436	99.436
53	192.969	165.661	111.045	111.045	111.045	111.045	111.045
54	217.369	186.575	124.988	124.988	124.988	124.988	124.988
55	244.731	210.029	140.624	140.624	140.624	140.624	140.624

Protokollat om udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer

1. Protokollatet dækker ansatte, der er omfattet af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger.

2. For at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har:

- a) alle ansatte omfattet af ACs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 64 år.
- b) alle ansatte omfattet af COIIs/OCs/LCs og OAOs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 62 år.

Dog har følgende særlige grupper omfattet af OAOs forhandlingsområde ret til en seniorbonus, når de fylder 60 år:

- a) Lager- og handelsarbejdere (pkat 136)
- b) Specialarbejdere (pkat 200, 214, 248, 603, 700, 714)
- c) Køkkenmedhjælper (pkat 221, 721)
- d) Rengøringsassistenter/sanitører (pkat 247, 296, 747, 896, 917)

Derefter ydes en seniorbonus, hvert ekstra år den ansatte fortsætter. En ansat vil dog maksimalt kunne få seniorbonus 3 gange.

Seniorbonussens størrelse fremgår af nedenstående tabel:

	Seniorer ansat på		
	COIIs/OCs/ LCs forhand- lingsområde	ACs forhandlings- område	OAOs forhandlings- område
Andel af samlede faste løn	2,9 pct.	3,0 pct.	3,2 pct.

3. Ret til seniorbonus indtræder, når den ansatte opfylder det aftalte alderskriterium. Ansatte, der ved aftalens ikrafttræden allerede opfylder alderskriteriet,

får ved førstkommande fødselsdag ret til seniorbonus. Det betyder eksempelvis, at en ansat, der er 62 år den 1. januar 2009 og opfylder det alderskriterium, der er knyttet til vedkommendes overenskomstområde, opnår ret til sin første seniorbonus, når vedkommende fylder 63 år.

4. Fra rettens indtræden udbetales seniorbonusen ved den første mulige løn-udbetaling efter, den ansatte har fremsat ønske herom. Fremsætter den ansatte i løbet af det år, der løber fra rettens indtræden, ikke ønske om udbetaling eller ønske om at veksle, jf. nedenstående, udbetales seniorbonusen til den ansatte ved dette års udløb.

5. Den ansatte har ret til:

- a) at veksle op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag
- b) at veksle seniorbonus til et antal seniordage i henhold til bilag 2A.

6. Ordningen om opnåelse af ret til seniorbonus gælder fra 1. januar 2009 til 31. december 2011 og ophører uden opsigelse.

København, den 10. december 2008

Offentligt Ansattes Organisationer
- Det statslige område

Flemming Vinther

Finansministeriet

P.MV.

E.B.

Flemming Christiansen

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Peter Ibsen

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation

J. K. Hansen

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Veksling af seniorbonus

Den ansatte har ret til:

- a) at veksle op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag
- b) at veksle seniorbonus til et antal seniordage, jf. tabellen

Alder			Antal seniordage
Særlige grupper på OAOs for-handlings-område	Ansatte på COIIs/OCs/LCs og OAOs for-handlingsområde	Ansatte på ACs forhandlings-område	
60 år	62 år	64 år	1 – 4
61 år og derover	63 år og derover	65 år og derover	1 – 6

Note: Særlige grupper omfatter: Lager- og handelsarbejdere, Specialarbejdere, Køkkenmedhjælpere og Rengøringsassistenter/sanitører, jf. pkt. 2 i protokollat.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Omregnet til timer svarer 4 seniordage til 29,6 timer ($4 * 7,4$) og 6 seniordage til 44,4 timer ($6 * 7,4$) for en fuldtidsansat.

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om, at den ansatte kan veksle yderligere seniorbonus til seniordage.

En ansat kan fremsætte ønske om at veksle seniorbonus til seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag indtil udløbet af det år, der løber fra rettens indtræden. Fremsætter den ansatte i løbet af dette år ikke ønske om at veksle, udbetales seniorbonussen til den ansatte ved dette års udløb.

Veksling til ekstraordinært pensionsbidrag

Beløbet indbetales på den bidragsdefinerede pensionsordning (arbejdsmarkeds pension, kapitalpension eller ratepension), der er eller måtte blive oprettet for den ansatte. For ansatte, der ikke allerede har en bidragsdefineret pensionsordning tilknyttet sin ansættelse, kan beløbet af ansættelsesmyndigheden indbetales på en privattegnede pensionsordning. Beløbet indbetales ved førstkommande lønkørsel, efter at retten er indtrådt for den ansatte.

Veksling til seniordage

Veksling af seniorbonus til seniordage beregnes på baggrund af den ansattes samlede faste løn. Prisen på en dag beregnes som $1/260$ del af den samlede faste løn svarende til en omregningsfaktor på 0,003846.

Hvis seniorbonussen er større end værdien af det antal dage, der veksles, kan den ansatte vælge, om vedkommende vil have det resterende bonusbeløb udbetalt ved førstkommande lønudbetaling, efter at den ansatte har tilkendegivet, at seniorbonussen ønskes vekslet, eller indsat på vedkommendes bidragsdefinerede pensionsordning. Den ansatte skal give ansættelsesmyndigheden besked herom samtidig med, at den ansatte giver besked om veksling til seniordage.

Afvikling af seniordage

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunktet og afviklingsbetingelserne. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse og forholdene på tjenestestedet i øvrigt, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Arbejdstiden på seniordage opgøres efter principperne i § 7 nr. 2 i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres forbruget af seniordage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hvis den ansatte bliver syg, før seniordagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at seniordagen er påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Ikke-afholdte seniordage overføres til det efterfølgende år. Ansatte der i 2010 og 2011 opnår ret til seniorbonus og ønsker at udnytte retten til at veksle til seniordage, kan afvikle seniordage i 2012 og 2013, hvis seniordagene ikke kan afvikles inden udgangen af 2011 henholdsvis 2012.

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.