

Cirkulære om aftale om

Senior- og fratrædelsesordninger

2011

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2008.....	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.....	8
9. Betaling for seniorordninger	9
10. Betaling for frivillige fratrædelsesordninger.....	10
Ikrafttræden.....	12

Aftale

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	23
Bilag 2. Protokollat om udmøntning af trepartsmidler til fastholdelse af seniorer	25
Bilag 2A. Veksling af seniorbonus	27

Cirkulære om aftale om senior- og fratrædelsesordninger

(Til samtlige ministerier mv.)

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 25. august 2011 indgået en ny aftale om senior- og fratrædelsesordninger. Aftalen erstatter aftale af 10. december 2008 og er vedhæftet cirkulæret.

Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Uanset placeringen er bemærkningerne Finansministeriets bemærkninger og ikke en del af aftaleteksten.

1. Ændringer i forhold til aftalen fra 2008

A. Der er sket ændringer i kapitel 3 om frivillig fratræden, mens aftalens kapitel 2 om seniorordninger stort set er uændret.

Fra 1. april 2011 kan der kun indgås aftaler om frivillig fratræden i forbindelse med personalereduktioner. Der kan derfor ikke indgås aftaler om frivillig fratræden med den begrundelse, at det er nødvendigt for at rette op på en skæv aldersfordeling, da det er vurderet at kunne være aldersdiskriminerende.

Ligeledes er det ikke længere muligt at tillægge ekstra pensionsalder til tjenestemænd og indbetale ekstraordinært pensionsbidrag til overenskomstansatte m.fl. med den begrundelse, at de har været beskæftiget med ganske særligt belastende arbejde,

Aldersgrænsen på 62 år for aftaler om frivillig fratræden i forbindelse med personalereduktioner er bortfaldet. Tillæggelse af ekstra pensionsalder eller indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag er fortsat betinget af, at den ansatte **kan** gå på alderspension på fratrædelsestidspunktet.

Overenskomstansatte, der ikke kan gå på pension, kan få en fratrædelsesordning i form af et fratrædelsesbeløb og tjenestefrihed med løn inden fratrædelsen, og tjenestemænd, der ikke kan gå på pension, kan få et fratrædelsesbeløb.

B. Finansministeriet har fastsat nye satser og ny betalingsordning for tilkøb af pensionsalder fra 1. april 2011. Satsene fremgår af bilag 1 og gælder for overenskomstperioden 1. april 2011 til 31. marts 2013.

Den nye betalingsordning ændrer på det hidtidige princip om, at der kun skal betales for den pensionsalder i år og måneder, som tjenestemanden konkret får tillagt. Fremover skal der således betales for den pensionsalder i fulde år, som den enkelte tjenestemand får tillagt. Har tjenestemanden f.eks. nået en pensionsalder på 32 år 8 måneder 10 dage på fratrædelsestidspunktet, skal der tilkøbes 3 fulde år, hvis den pågældende skal have pension efter 35 års pensionsalder.

Der sker ikke ændring i betalingen og betalingsordningen for aftaler, der er indgået før udsendelsen af dette cirkulære.

C. Aftalen om seniorbonus fra 2008, som var finansieret af trepartsmidler, udløber den 31. december 2011. Da der ikke er indgået en ny aftale, er der fra 1. januar 2012 ikke mulighed for at udbetale seniorbonus. Protokollatet om seniorbonus fra 2008 fremgår af bilag 2 og 2A.

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, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden.

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 om seniorordninger og kap. 30 om 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

Seniorordninger med deltid og retræte for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret er betinget af, at ansættelsesmyndigheden løbende til FL § 36 indbetaler et supplerende pensionsdækningsbidrag, 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.

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 arbejdsløshedskassen 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 skal ansættelsesmyndigheden indbetale et kapitalbeløb til FL § 36, jf. pkt. 10.

8. Betalingsprocedurer og – satser

Betalingsprocedurerne og -satserne i dette cirkulære gælder også for folkeskolelærere og tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” og reglementsansatte, som er med-

lemmer 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 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 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 Statens Administration.

Statens Administration beregner pensionsdækningsbidraget og opkræver det løbende hos ansættelsesmyndigheden.

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

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 Statens Administration via SP-systemet mod refusion fra ansættelsesmyndigheden. Udgiften til den supplerende ydelse konteres automatisk via SP-systemet.

Ansættelsesmyndigheden anmoder Statens Administration 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 Statens Administration en kopi af den konkrete aftale om frivillig fratræden.

Den supplerende ydelse reguleres med procentreguleringen af tjenestemandspensioner.

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

Tillægelse af ekstraordinær pensionsalder

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

Satser for tilkøb af ekstraordinær pensionsalder for perioden fra 1. april 2011 til 31. marts 2013 fremgår af bilag 1.

Som nævnt under pkt. 1 er betalingsordningen ændret, så der fremover skal betales for den pensionsalder i fulde år, som den enkelte tjenestemand får tillagt.

Betalingsprocedure

SLS-lønnede

Indbetaling af kapitalbeløb for tillægelse 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 tillægelse af ekstraordinær pensionsalder for tjenestemænd m.fl., som ikke aflønnes via SLS, sender ansættelsesmyndigheden kopi af den konkrete aftale om frivillig fratræden til Statens Administration.

Statens Administration beregner kapitalbeløbet og sender en opkrævning til ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden kan opdatere PENSAB i overensstemmelse med aftalen om frivillig fratræden, når Statens Administration 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 2011.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 12. december 2008 om senior- og fratrædelsesordninger (Perst. nr. 075-08).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 29. august 2011.

P.M.V.

E.B.

Grete Pihl

Aftale om senior- og fratrædelsesordninger

Kapitel 1. Aftalens dækningsområde

§ 1. Aftalen omfatter:

- 1) tjenestemænd i staten og folkekirken,
- 2) ansatte ved statstilskudsberettigede institutioner, som er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser og statslige pensionsordninger,
- 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 optjening af pensionsalder op til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Der kan herudover indbetales pensionsbidrag til en evt. supplerende pensionsordning efter samme retningslinjer som anført i § 5.

§ 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 se-

neste 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 selv søger sig afskediget.

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.

Tjenestemænd

§ 13. Ansættelsesmyndigheden kan bevilge tjenestemænd, der går på pension som led i frivillig fratræden, en årlig ydelse som supplement til pensionen indtil folkepensionsalderen.

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. Der udbetales fuldt årsbeløb op til folkepensionstidspunktet, selv om den sidste udbetalingsperiode er mindre end et helt år.

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, der kan gå på pension som led i frivillig fratræden, op til 4 års ekstraordinær pensionsalder eller op til 6 måneders løn.

Cirkulærebemærkning til § 14 stk. 1:

Efter bestemmelsen kan der tillægges ekstraordinær pensionsalder eller fratrædelsesbeløb til både tjenestemænd, der rent faktisk går på pension, og tjenestemænd, der har mulighed for at gå på pension, men som ikke ønsker det.

Stk. 2. Herudover kan ekstraordinær pensionsalder og fratrædelsesbeløb kombineres 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 år 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.

Cirkulærebemærkning til § 14 stk. 2:

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

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 fyldte 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 tjenstemandsansatte jurister ved domstolene samt præster, provster og biskopper.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden kan til tjenestemænd, der søger sig afskediget som led i frivillig fratreden uden at kunne gå på pension, yde et fratrædelsesbeløb efter nedenstående regler:

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

Cirkulærebemærkning til § 14 stk. 4:

Fratrædelsesbeløb til tjenestemænd, der ikke kan gå på pension, udbetales ved fratrædelsen, medmindre andet er aftalt lokalt.

Stk. 5. I særlige tilfælde kan de i stk. 4 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. 6. 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 m.fl. 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 før eller i tjenestefrihedsperioden.

§ 17. Alternativt til §§ 15 og 16 kan ansættelsesmyndigheden indbetale ekstraordinære pensionsbidrag for overenskomstsansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning, hvis de kan gå på pension i forbindelse med fratræden.

Cirkulærebemærkning til § 17 stk. 1:

Efter bestemmelsen kan der indbetales ekstraordinært pensionsbidrag til både overenskomstsansatte mfl., der rent faktisk går på pension, og overenskomstsansatte mfl., der har mulighed for at gå på pension, men som ikke ønsker det.

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

Stk. 3. 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 ansatte ved statstilskudsberettigede institutioner, som er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser og statslige pensionsordninger, 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 2011. Samtidig ophæves aftale af 10. december 2008 om senior- og fratrædelsesordninger.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

København, den 25. august 2011

Offentligt Ansattes Organisationer
- Det statslige område
Flemming Vinther

CO10, Centralorganisationen af 2010
Peter Ibsen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

AC
Erik Jylling

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Grete Pihl

Satser for køb af pensionsalder som led i frivillig fratræden fra 1. april 2011

Skalatrín	Betaling pr. tilkøbt pensionsalderår						
	Tilkøbt pensionsalderår						
	1-16	17-32	33	34	35	36	37
7	55.653	47.928	32.478	32.478	32.527	35.447	39.250
8	56.548	48.695	32.989	32.989	33.039	35.959	39.762
9	57.468	49.484	33.515	33.515	33.565	36.485	40.288
10	58.414	50.294	34.055	34.055	34.105	37.025	40.828
11	59.385	51.127	34.610	34.610	34.660	37.580	41.383
12	60.383	51.982	35.180	35.180	35.230	38.150	41.953
13	61.408	52.861	35.766	35.766	35.816	38.736	42.539
14	62.462	53.764	36.368	36.368	36.418	39.338	43.141
15	63.544	54.692	36.987	36.987	37.037	39.957	43.760
16	64.657	55.645	37.623	37.623	37.672	40.592	44.395
17	65.799	56.625	38.275	38.275	38.325	41.245	45.048
18	66.974	57.632	38.947	38.947	38.996	41.916	45.719
19	68.180	58.665	39.636	39.636	39.686	42.606	46.409
20	69.420	59.728	40.344	40.344	40.394	43.314	47.117
21	70.694	60.820	41.073	41.073	41.122	44.042	47.845
22	71.968	61.912	41.800	41.800	41.850	44.770	48.573
23	73.238	63.000	42.526	42.526	42.576	45.496	49.299
24	74.544	64.120	43.272	43.272	43.322	46.242	50.045
25	75.884	65.269	44.038	44.038	44.088	47.008	50.811
26	77.259	66.447	44.824	44.824	44.874	47.794	51.597
27	78.670	67.656	45.630	45.630	45.630	46.350	49.009
28	80.118	68.898	46.458	46.458	46.458	46.458	47.178
29	81.604	70.172	47.307	47.307	47.307	47.307	47.307
30	83.129	71.479	48.178	48.178	48.178	48.178	48.178
31	84.693	72.819	49.072	49.072	49.072	49.072	49.072
32	86.299	74.196	49.989	49.989	49.989	49.989	49.989
33	87.946	75.608	50.931	50.931	50.931	50.931	50.931
34	89.637	77.057	51.897	51.897	51.897	51.897	51.897
35	91.371	78.544	52.888	52.888	52.888	52.888	52.888
36	93.151	80.069	53.905	53.905	53.905	53.905	53.905
37	94.977	81.634	54.948	54.948	54.948	54.948	54.948
38	96.886	83.270	56.039	56.039	56.039	56.039	56.039
39	98.849	84.953	57.161	57.161	57.161	57.161	57.161
40	100.862	86.679	58.311	58.311	58.311	58.311	58.311
41	102.929	88.450	59.492	59.492	59.492	59.492	59.492
42	105.049	90.267	60.703	60.703	60.703	60.703	60.703
43	107.346	92.236	62.016	62.016	62.016	62.016	62.016
44	109.706	94.259	63.365	63.365	63.365	63.365	63.365
45	112.131	96.338	64.751	64.751	64.751	64.751	64.751
46	114.623	98.474	66.175	66.175	66.175	66.175	66.175
47	119.814	102.923	69.141	69.141	69.141	69.141	69.141
48	127.756	109.730	73.679	73.679	73.679	73.679	73.679
49	136.555	117.272	78.707	78.707	78.707	78.707	78.707
50	150.663	129.365	86.769	86.769	86.769	86.769	86.769
51	168.795	144.907	97.130	97.130	97.130	97.130	97.130
52	187.828	161.221	108.006	108.006	108.006	108.006	108.006
53	209.977	180.205	120.663	120.663	120.663	120.663	120.663
54	236.578	203.006	135.863	135.863	135.863	135.863	135.863
55	266.409	228.576	152.909	152.909	152.909	152.909	152.909
55+	283.868	243.541	162.886	162.886	162.886	162.886	162.886

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 seniorbonussen 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 seniorbonussen 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

Særlige grupper på OAOs for- handlings- område	Alder		Antal seniordage
	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 seniorbonusen 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 seniorbonusen 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.