



**FORSVARETS
PERSONELTJENESTE**

**Cirkulære om
Frivillige seniorordninger og seniorbonus for civilt ansatte i Forsvaret.**

INDHOLDSFORTEGNELSE:

1. Generelt
 - 1.1. Formål
 - 1.2. Afgrænsning og anvendelsesområde
2. Mulige frivillige ordninger
 - 2.1. Aftale om deltid
 - 2.1.1. Forudsætninger for aftale om deltid
 - 2.2. Aftale om betalt frihed
 - 2.2.1. Forudsætninger for aftale om betalt frihed
 - 2.3. Aftale om fastholdelsesbonus
 - 2.3.1. Forudsætninger for aftale om fastholdelsesbonus
 - 2.3.2. Beløbsgrænse for aftale om fastholdelsesbonus
3. Obligatorisk ordning om seniorbonus
 - 3.1. Hvem har ret til seniorbonus
 - 3.2. Seniorbonussens beløbsstørrelse og konvertering
 - 3.3. Orientering om seniorbonus
 - 3.4. Udbetaling af seniorbonus
4. Finansiering
 - 4.1. Finansiering af frivillige ordninger
 - 4.2. Finansiering af seniorbonus
5. Procedure for sagsbehandling og sagsansvarlige
6. Ansvar for bestemmelse

Ref.:

- a. PERST cirkulære nr. 075-08 af 12. december 2008 om Senior- og fratrædelsesordninger.

1. GENERELT

1.1. Formål

Formålet med denne bestemmelse er i henhold til Personalestyrelsens aftale om senior- og fratrædelsesordninger og det dertil knyttede cirkulære med de faglige organisationer¹, at fastsætte rammerne for senior- og fratrædelsesordninger for civilt ansatte i Forsvaret.

¹ PERST cirkulære nr. 075-08 af 12. december 2008 om Senior- og fratrædelsesordninger

1.2. Afgrænsning og anvendelsesområde

Anvendelse af andre seniorordninger end seniorbonus er frivillige og kan ikke betragtes som obligatoriske, men kræver et gensidigt behov og ønske arbejdsgiver og arbejdstager imellem.

Seniorbonus er en tre-årig obligatorisk ordning aftalt mellem Finansministeriet og CFU ved overenskomst 2008. Ordningen er kun gældende i perioden fra 1.1.2009 til 31.12.2011.

Alene ordninger, der er beskrevet i nærværende bestemmelse kan finde anvendelse i Forsvaret.

De beskrevne ordninger kan alene finde anvendelse hos civilt ansat personel. Auditører og auditørfuldægtigt personel uden militær pligtig afgangsalder ved FAUK er omfattet.

Ordningerne kan ikke finde anvendelse på personel, der er ansat på individuel kontrakt, eller personel, der er på orlov uden løn.

2. MULIGE FRIVILLIGE ORDNINGER

Det er i Forsvaret muligt at indgå følgende frivillige aftaler såfremt arbejdstager og arbejdsgiver er indforstået:

- Aftale om deltid med højere pensionsindbetaling.

- Aftale om fastholdelse i form af ekstra frihed.

- Aftale om fastholdelsebonus.

De tre mulige frivillige ordninger beskrives nedenfor.

2.1. Aftale om deltid

Målet med denne ordning er at fastholde medarbejdere gennem individuelle seniorordninger med deltid. Ordningen indebærer, at den lokale myndighed foretager en intern omfordeling af opgaverne med henblik på at kunne lade en medarbejder arbejde på deltid.

Ordningen muliggør, at en ansat med tjenestemandspensionsret fortsat optjener pensionsalder op til den hidtidige beskæftigelsesgrad, eller at en overenskomstansat modtager et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

2.1.1. Forudsætninger for aftale om deltid

For denne ordning forudsættes det, at den ansatte er fyldt 60 år, har været ansat i minimum sammenlagt 10 år inden for statens område, og at arbejdstiden udgør mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen. Desuden forudsættes det, at overenskomst mv. indeholder hjemmel til deltidsansættelse.

2.2. Aftale om betalt frihed

Målet med denne ordning er at kunne bevilge en seniormedarbejder ekstra frihed med op til 1 dags frihed med løn pr. måned. Ordningen er gældende for tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte eller overenskomstansatte, der er omfattet af centralorganisationernes forhandlingsret.

2.2.1. Forudsætninger for aftale om betalt frihed

For denne ordning forudsættes det, at den ansatte er fyldt 62 år ved aftalens begyndelse.

2.3. Aftale om fastholdelsesbonus

Målet med denne ordning er at udskyde fratrædelsesdatoen for ansatte, der er fyldt 62 år til et nærmere aftalt tidspunkt. Ansættelsesmyndigheden kan planlægge og tilpasse datoen for fratræden med en særlig fastholdelsesbonus.

Der kan ikke udbetales særlig fastholdelsesbonus, hvis stillingen opsiges eller den ansatte afskediges inden den aftalte dato for fratrædelse. Ophører ansættelsen på grund af bevillingsmangel, omstrukturering eller lignende omstændigheder vil den særlige fastholdelsesbonus fortsat blive udbetalt i overensstemmelse med aftalen.

2.3.1. Forudsætninger for aftale om fastholdelsesbonus

For denne ordning forudsættes det, at fratrædelsen er blevet udskudt af arbejdsrelaterede årsager, at den ansatte skal være fyldt 62 år, at den ansatte har afviklet alt eventuelt over- og merarbejde, og at stillingen skal være fratrådt på den aftalte dato.

2.3.2. Beløbsgrænse for aftale om fastholdelsesbonus

Den særlige fastholdelsesbonus kan udgøre op til en månedsløn pr. års yderligere ansættelse.

3. OBLIGATORISK ORDNING OM SENIORBONUS

Der er aftalt seniorbonus i perioden fra 1.1.2009 til 31.12.2011. Seniorbonus gives til ansatte beskrevet i punkt 3.1. og udgør et vederlag på størrelsen beskrevet i punkt 3.2. En medarbejder kan maksimalt modtage en seniorbonus tre gange. Seniorbonusaftalen gælder ikke militært personel, personel på individuel kontrakt, eller personel på orlov uden løn.

3.1. Hvem har ret til seniorbonus

Medarbejdere opnår tidligst ret til seniorbonus i det år, hvor de fylder:

Gruppe 1: Ansatte på ACs forhandlingsområde: 64 år.

Gruppe 2: Ansatte på COII / OC / LC / OAOs forhandlingsområde: 62 år.

Gruppe 3: Særlige grupper af ansatte indenfor OAOs forhandlingsområde²: 60 år

Den enkelte medarbejder opnår retten til seniorbonus i den måned, hvor medarbejderen har fødselsdag, dog ikke tidligere end 1.1.2009.

3.2. Seniorbonussens beløbstørrelse og konvertering

Seniorbonussen udgør følgende procentdel af medarbejderens faste årsløn:

Medarbejdere ansat på COII / OC / LCs forhandlingsområde: 2,9 %

Medarbejdere ansat på ACs forhandlingsområde: 3,0 %

Medarbejdere ansat på OAOs forhandlingsområde: 3,2 %

Den ansatte har ret til at konvertere op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag.

Den ansatte har ret til at konvertere en del af seniorbonus til et antal seniordage afhængig af den ansattes alder:

² De særlige grupper omfatter: Lager- og handelsarbejdere (PKAT 136), Specialarbejdere (PKAT 200, 214, 248, 603, 700, 714), Køkkenmedhjælpere (PKAT 221, 721), og rengøringsassistenter / sanitører (PKAT 247, 296, 747, 896, 917).

1-4 seniordage

Gruppe 1: 64 år.

Gruppe 2: 62 år.

Gruppe 3: 60 år.

1-6 seniordage

Gruppe 1: 65 år og derover.

Gruppe 2: 63 år og derover.

Gruppe 3: 61 år og derover.

Prisen for en seniordag beregnes som $1/260$ af den ansattes samlede faste årsløn, svarende til en omregningsfaktor på 0,003846.

Konvertering af seniorbonus er en ret for den enkelte medarbejder.

3.3. Orientering om seniorbonus

Medarbejdere, der har opnået ret til seniorbonus orienteres om retten hertil og om muligheden for at konvertere seniorbonusen til et ekstraordinært pensionsbidrag eller til et antal seniordage, senest i den måned, hvor de opnår ret til seniorbonus.

3.4. Udbetaling af seniorbonus

Seniorbonussen skal udbetales senest ved udløbet af det aldersår hvor medarbejderen har opnået retten til seniorbonussen. Den ansatte kan på et hvert tidspunkt i løbet af året, hvor medarbejderen har opnået retten til seniorbonussen, fremsætte ønske om udbetaling af seniorbonussen. Seniorbonussen udbetales herefter ved først mulige lønudbetaling.

4. FINANSIERING

4.1. Finansiering af frivillige ordninger

Frivillige seniorordninger med økonomisk kompensation i nærværende bestemmelse finansieres til fulde via den til den enkelte myndigheds informationsramme til lokal løndannelse. Det indskærpes, at alle aftaler indgået i henhold til nærværende bestemmelse aftales indenfor rammerne af de årlige lønforhandlinger til fuld belastning af den udmeldte informationsramme. Der ydes ikke særlige tilskud fra FPT, og der kan ikke tildeles yderligere normer på baggrund af en aftalt seniorordning.

4.2. Finansiering af seniorbonus

Den obligatoriske seniorbonus i henhold til punkt 3 i denne bestemmelse er finansieret ved overenskomsten 2008. Den belaster hermed ikke den lokale informationsramme.

5. PROCEDURE FOR SAGSBEHANDLING OG SAGSANSVARLIGE

Alle ovenfor nævnte seniorordninger aftales af udstikkeren med Tillidsrepræsentaten ved den pågældende myndighed for den relevante faglige organisation på baggrund af indstilling fra den pågældende myndighedschef. Det understreges, at ordninger er frivillige og baseret på et gensidigt behov og ønske. Aftaleskabeloner foreligger på FPTs Lønportal. Her foreligger også vejledninger for de enkelte seniorordninger.

6. ANSVAR FOR BESTEMMELSE

Ansvaret for vedligeholdelse af denne bestemmelse påhviler FPT-SA4.