

PERSONALESTYRELSEN

CENTRALORGANISATIONERNES  
FÆLLESUDVALG

Bilag til

# Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg

2011

**OK11**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

Bilag A	Aftale om reguleringsordning .....	1
Bilag B	Principper for omlægning af grundbeløb .....	5
Bilag C	Serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer i staten ..	6
Bilag D	Cirkulære om ophævelse af aftale og cirkulære om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom .....	10
Bilag E	Cirkulære om jubilæumsgratiale .....	11
Bilag F	Kompetenceudvikling .....	12
Bilag G	Cirkulære om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken .....	16
Bilag H	Aftale om senior- og fratrædelsesordninger .....	21
Bilag I	Aftale om førtidspensionsfradrag .....	26
Bilag J.a	Ophævelse eller ændring af aftaler om pligtige afgangsalde (OAO) .....	28
Bilag J.b	Ophævelse eller ændring af aftaler om pligtige afgangsalde (CO10) ....	30
Bilag J.c	Ændring af aftaler om pligtige afgangsalde (AC) .....	32
Bilag K	Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder .....	34
Bilag L	Ændring af OAO-fællesoverenskomstens § 7 .....	35

## AFTALE OM REGULERINGSORDNING

### Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 2011 og 2012

#### Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden 3. kvartal 2009 til 3. kvartal 2010 og 3. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011.

Danmarks Statistiks lønindeks for den statslige sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden 3. kvartal 2009 til 3. kvartal 2010 og 3. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

#### Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "e" genberegnes.
2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "e" anvendes i beregningen som "c".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "e" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.

## Bilag A

4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

**Bemærkninger**

Hvis procenten til anvendelse (e) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Ved en eventuel forhøjelse af ATP-bidraget foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

## Bilag A

**Reguleringsordning pr. 1. april 2011**

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2009 til 3. kvartal 2010.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2009 til 3. kvartal 2010.

Stigning, private sektor: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2010:<sup>1</sup> c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2011 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2009 til og med 1. april 2011:

$[d * 100 / (100 + (123,2 / 119,5 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$  e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2011.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [ ... ].

---

<sup>1</sup> Lig med "e" (-1,14) året før.

**Reguleringsordning pr. 1. april 2012**

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011.

Stigning, private sektor: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2011:<sup>2</sup> c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2012 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2010 til og med 1. april 2012:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.11 / DS\text{-indeks } 3.10 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$  e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2012

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [ ... ].

---

<sup>2</sup> Lig med "e" året før.

## PRINCIPPER FOR OMLÆGNING AF GRUNDBELØB

Parterne er enige om at følge nedenstående principper ved omlægningen af grundbeløb:

1. Skalaløn, basisløn og intervalløn samt tillæg, der er aftalt som grundbeløb, omregnes til nye grundbeløb i niveau 31. marts 2012, idet hidtidige grundbeløb sammenlægges med procentreguleringen pr. 1. april 2011.
2. Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes henholdsvis skalaløn, basisløn og intervalløn, inkl. procentregulering pr. 1. april 2011, til nærmeste X kr.
3. Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, der er fastsat som årlige grundbeløb, og som inkl. procentregulering pr. 1. april 2011 er lig med eller større end en nærmere fastsat bundgrænse, til nærmeste hele 100 kr.
4. Bundgrænsen fastsættes, når den generelle udmøntning inklusiv udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. april 2012 kendes. Ved fastsættelsen af bundgrænsen kan der om nødvendigt tages administrative hensyn.
5. Ved omregning til nyt årligt grundbeløb foretages ingen afrunding af løndelev, der er fastsat pr. ydelse eller pr. tidsenhed, eller af løndelev, der er fastsat som årlige grundbeløb, og som inkl. procentregulering pr. 1. april 2011 udgør mindre end den fastsatte bundgrænse.

Parternes endelige afklaring af tekniske forhold ved omlægning af grundbeløbet, herunder afklaring af implementering i aftaler og overenskomster, skal være afsluttet senest 15. december 2011. Første møde i arbejdsgruppen forudsættes afholdt senest 1. maj 2011.

## SERVICEEFTERSYN AF DE OVERENSKOMST- OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER I STATEN

Lønkommissionens undersøgelser peger på en række udfordringer og barrierer, som efter Lønkommissionens opfattelse har betydning for en fremadrettet udvikling af en dynamisk og omstillingsdygtig offentlig sektor, der er kendetegnet ved attraktive og effektive arbejdspladser, som fuldt ud inddrager og udfolder lederes og medarbejderes evner og talenter.

Lønkommissionen opfordrer til, at der gennemføres et serviceeftersyn. Formålet skal være at bidrage til fremtidssikring og fornyelse i hele den offentlige sektor med respekt for den offentlige sektors grundlæggende præmisser, formål og værdier. Målet er samtidig at øge arbejdsglæde, engagement og udfoldelsesmuligheder for den enkelte medarbejder, leder, institution og virksomhed til gavn for den offentlige sektors effektivitet, opgaver, borgere og brugere.

Parterne på det statslige område er enige om at imødekomme Lønkommissionens opfordring og indgå i et fælles arbejde med serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer.

De økonomiske rammer for den offentlige sektor vil i mange år fremover være stramme. Det kræver fokus på at optimere og effektivisere opgavevaretagelsen. For effektivt at kunne levere opgaveløsning af høj kvalitet og bidrage til den generelle vækst i samfundet, må statslige arbejdspladser løbende arbejde med nye og bedre måder at gøre tingene på.

Omstilling og forandringer vil være et grundvilkår fremover. Rammer, forventninger og muligheder ændrer sig konstant. Det kræver en omstillingsparat offentlig sektor.

Den demografiske udvikling vil endvidere tydeliggøre behovet for, at staten kan rekruttere og fastholde velkvalificerede og engagerede medarbejdere. Staten skal kunne matche forventninger fra nye generationer af ledere og medarbejdere med attraktive arbejdspladser og tidssvarende løn- og ansættelsesvilkår. Generelt er lederes og medarbejderes forventninger til arbejdslivet og arbejdspladsen under forandring.



## Bilag C

Det er væsentligt, at overenskomster og aftaler danner den rette ramme for at kunne håndtere disse udfordringer. Parterne igangsætter derfor et udvalgsarbejde frem mod OK13.

**Formål**

Arbejdet har et sigte mod i fællesskab at pege på forskellige fremadrettede løsninger. Udvalgets formål er at levere oplæg til udvikling af de overenskomst- og aftalemæssige rammer til overenskomstforhandlingerne i 2013 på det statslige område, hvori der:

- Redegøres for langsigtede overvejelser
- Diskuteres og opstilles forskellige pejlemærker for den fremtidige udvikling
- Beskrives og diskuteres forskellige fremadrettede overenskomst- og aftalemæssige rammer

**Emnefelt**

Aftaleparternes kompetenceområde udgør rammerne for udvalgets drøftelser.

Drøftelserne tager udgangspunkt i Lønkommissionens skitserede principper: 1) nærhedsprincip, 2) lighedsprincip, 3) præstationsprincip samt 4) effektivitets- og kvalitetsprincip.

Ud fra de skitserede principper skal udvalget bl.a. adressere følgende arbejdsspørgsmål:

- *Hvilken arbejdsdeling skal der være mellem centrale og lokale parter?*
- *Hvilke roller skal de centrale og lokale parter have i fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår i staten?*
- *Hvad skal reguleres centralt og hvad skal reguleres lokalt?*
- *Er der behov for forskellighed i de overenskomst- og aftalemæssige rammer for forskellige medarbejdergrupper og forskellige arbejdsområder?*
- *Hvordan skal overenskomster og aftaler understøtte de statslige arbejdspladsers arbejde med:*
  - *udvikling og omstilling?*
  - *at fremme gode præstationer?*
  - *effektiv opgaveløsning af høj kvalitet?*
  - *at tage udgangspunkt i opgaveløsningen?*
  - *rekruttering og fastholdelse af kvalificerede ledere og medarbejdere?*
  - *fastholdelse og udvikling af attraktive arbejdspladser?*
  - *godt arbejdsmiljø?*

## Bilag C

- *Hvilke rammer skal der være for dialog og samarbejde på arbejdspladsen?*
- *Hvilke balancer skal der være mellem aftaleregulering og lokalt ledelsesrum?*
- *Hvilke krav og forventninger vil der være til fremtidens løn- og ansættelsesvilkår?*

I udvalgsarbejdet ses bl.a. på:

- Overenskomst- og aftalesystemet
- Overenskomster og aftalers indhold og opbygning
- Forhandlingsystemet
- Lønssystemer og løndannelse
- Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
- De centrale parterers kompetence og styring
- SU og TR
- Ledelsesrum

### Organisering af arbejdet

Udvalget består af følgende repræsentanter for parterne:

OA0	Sekretariatschef Josephine Fock Souschef Michael Jespersen
AC	Direktør Martin Teilmann Chefkonsulent Philip Nordentoft
SKAF	Sekretariatschef Mariann Skovgaard Vicesekretariatschef Knud Vammen Filt
Finansministeriet	Afdelingschef Marianne Brinch-Fischer Afdelingschef Carl Erik Johansen Kontorchef Søren Rotvig Erichsen Kontorchef Carsten Holm Kontorchef Mikkel Planthin

Udvalgsarbejdet sekretariatsbetjenes af repræsentanter fra parterne. Der kan etableres refererende arbejdsgrupper med henblik på konkrete bidrag.

Det skal indtænkes i arbejdet, hvordan udvalgets diskussioner kan spredes til en bredere kreds.

**Aktiviteter**

Møder fastlægges som en seminarrække, der muliggør tid til fælles langsigtede overvejelser.

Parterne lægger vægt på, at udvalget får lejlighed til sammen at indhente inspiration til nytænkning og viden om erfaring med forskellige overenskomst- og aftalemæssige rammer fra:

- Offentlige arbejdspladser, herunder fælles viden om ligheder og forskelle i forventninger til de overenskomst- og aftalemæssige rammer blandt tillidsrepræsentanter, ledere og medarbejdere.
- Udenlandske erfaringer
- Den private sektor

**Tidsplan**

Udvalgsarbejdet færdiggøres maj måned 2012 med henblik på, at det kan indgå i forberedelsen til næste overenskomstforhandling.

## CIRKULÆRE OM OPHÆVELSE AF AFTALE OG CIRKULÆRE OM STATSTJENESTEMÆNDS FORHOLD I FORBINDELSE MED SYGDOM

**§ 1.** Finansministeriet og centralorganisationerne har som led i overenskomstforhandlingerne 2011 aftalt at ophæve aftale af 1. marts 1973 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom med virkning fra 1. april 2011.

**§ 2.** Finansministeriets cirkulære nr. 47 af 19. marts 1992 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom ophæves.

*Stk. 2.* Tjenestemænd i staten følger herefter de almindelige regler om forhold i forbindelse med sygefravær, herunder delvist sygefravær.

*Stk. 3.* Ophævelsen af aftalen og cirkulæret berører ikke tjenestemænds ret til sygeløn eller optjening af lønanciennitet og pensionsalder under sygefravær.

**§ 3.** Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2011.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den [dato] 2011

P. M. V.

E. B.

## CIRKULÆRE OM JUBILÆUMSGRATIALE

**§ 1.** Ansættelsesmyndigheden udbetaler et gratiale til ansatte, der har været ansat i staten i 25, 40 eller 50 år.

**§ 2.** Gratialet er 4.600 kr. ved 25 års ansættelse, 5.800 kr. ved 40 års ansættelse og 6.900 kr. ved 50 års ansættelse (grundbeløb pr. 1. oktober 1997). Beløbet procentreguleres.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et større gratiale.

**§ 3.** Den ansatte får en fridag med løn i anledning af jubilæet.

**§ 4.** I jubilæumsancienniteten medregnes perioder med ansættelse i staten og folkekirken. Endvidere medregnes ansættelse i folkeskolen før 1. april 1993. Herudover medregnes ansættelse ved selvejende institutioner efter 1. april 2011, i det omfang de pågældende under ansættelsen har været omfattet af Finansministeriets kompetence til at fastsætte eller aftale løn- og ansættelsesvilkår.

*Stk. 2.* Tjenestefrihedsperioder med løn medregnes i jubilæumsancienniteten. Tjenestefrihedsperioder uden løn medregnes i jubilæumsancienniteten, hvis perioden medregnes i lønancienniteten.

*Stk. 3.* Rådighedsløns- eller ventepengeperioder medregnes i jubilæumsancienniteten, hvis den ansatte genansættes i umiddelbar forlængelse heraf.

**§ 5.** Ansættelsesmyndigheden fastsætter jubilæumsancienniteten, som kan opgøres i dage eller pr. påbegyndt måned.

**§ 6.** Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2011.

Finansministeriets cirkulære nr. 9800 af 28. oktober 2009 om jubilæumsgratiale til ansatte i staten (Perst.nr. 058-09) ophæves.

## KOMPETENCEUDVIKLING

### 1. Aftale om Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at videreføre aftalen om kompetenceudvikling uændret og samtidig forenkle aftalen sprogligt og strukturelt.

### 2. Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK)

Parterne er enige om at prioritere arbejdet med kompetenceudvikling i staten og ønsker at videreføre parternes fælles center med et styrket fokus på kompetenceudvikling. Parterne har derfor besluttet at ændre centerets opgaveportefølje, således at centeret ikke længere skal beskæftige sig med kvalitetsudvikling. Centret skal fremover alene fokusere på kompetenceudvikling, og derfor ændres centerets navn til Statens Center for Kompetenceudvikling.

Finansministeriet har endvidere besluttet at nedlægge Kvalitetsprisen for den Offentlige sektor og dermed bortfalder opgaven som sekretariat for bedømmelsesudvalget for Kvalitetsprisen for den Offentlige sektor, der tidligere har været placeret i centeret.

Centerets styrkede profil på kompetenceudvikling skal understøtte parternes mål om kompetente medarbejdere samt effektive og attraktive statslige arbejdspladser.

Parterne er enige om, at Statens Center for Kompetenceudvikling har følgende tre arbejdsområder og lægger vægt på, at centeret i deres indsats når bredt ud blandt statens arbejdspladser:

#### 1. Understøtte aftalen om kompetenceudvikling

- Centerets hovedformål er at understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling, dvs. fokus på rådgivning og formidling om strategisk og systematisk kompetenceudvikling på statens arbejdspladser.
- Centeret skal styrke kvaliteten i arbejdet med strategisk og systematisk kompetenceudvikling særligt på arbejdspladser, der ikke er så langt i dette arbejde.
- Centeret skal understøtte, at der kommer mest mulig effekt ud af kompetenceudviklingsindsatsen, og at ressourcerne anvendes bedst muligt.

## **2. Videncenter om kompetenceudvikling**

- Centeret skal være et videncenter om kompetenceudvikling. Centeret skal kende og udvikle metoder, koncepter og værktøjer inden for området.
- Centeret skal fastholde og udvikle et fagligt miljø omkring kompetenceudvikling og sikre videndeling og dialog mellem statens arbejdspladser.
- Centeret skal være sparringspartner for de arbejdspladser, der er langt fremme og sikre formidling af ny viden og inspiration bredt til statens arbejdspladser.
- Centeret skal følge med og opsøge ny viden og forskning inden for området og bidrage til at udvikle arbejdet med kompetenceudvikling.

## **3. Understøtte udvalg, fonde og bestyrelse**

- Centeret skal sikre en effektiv administration af parternes fonde og sekretariatsbetjente bestyrelsen og parternes udvalg.
- Centeret skal fortsat varetage opgaver i relation til AMU-systemet og understøtte parternes rolle i forhold til det offentlige uddannelsessystem, herunder HAKL. Centeret skal desuden være bekendt med relevant lovgivning på området.

Centeret er hjemsted for Kompetencefonden og Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Det er en prioriteret opgave i centeret at forestå en enkel og effektiv administration.

Centeret ledes af en bestyrelse, hvor Personalestyrelsen og CFU hver udpeger 5 medlemmer. Bestyrelsen fastlægger centerets aktuelle indsatsområder i et årligt program.

Parterne lægger vægt på løbende at være inddraget i SCK's arbejde og er enige om at videreføre ordningen vedrørende tilknytning af medarbejdere til SCK.

## **3. Kompetencefonden**

Parterne er enige om at videreføre Kompetencefonden, der yder støtte til længerevarende individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Parterne har aftalt, at fjerne minimumsgrænsen for støttede forløb på en uge, dvs. at udviklingsforløb kan være kortere end en uge.

Der afsættes i perioden 80,0 mio. kr. til fonden. Midlerne fordeles til ministerområderne forholdsmæssigt efter ministeriernes lønsum.

Fonden er et supplement til de økonomiske midler, der i øvrigt anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

## Bilag F

Parterne er enige om, at udvalget for kompetencefonden i perioden skal undersøge fondens evalueringssystem med henblik på en forenkling og en større gennemskuelighed.

Parterne er ligeledes enige om, at udvalget for kompetencefonden i perioden undersøger mulighederne for en enklere og hurtigere fordeling af fondens midler til statens institutioner, fx ved at fordele direkte til visse underliggende myndigheder.

#### **4. Fonden til udvikling af Statens Arbejdspladser**

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) videreføres. Der afsættes i perioden 40,8 mio. kr. til fonden.

Midlerne forvaltes af fire udvalg: FUSA-udvalget samt OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU), CO10's/LC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) samt AC's og Personalestyrelsens udvalg (APU).

FUSA-udvalget videreføres med henblik på at kunne yde støtte til udvikling og omstilling på statens arbejdspladser og forvalter årligt 10,4 mio. kr.

OPU, CLOPU og APU videreføres for fortsat at understøtte udviklingen af statens forskellige personalegrupper og fremme kompetenceudviklingsindsatser på tværs af arbejdspladser. Udvalgene forvalter til sammen 10 mio. kr. årligt. Midlerne er fordelt mellem de forskellige udvalg med 3,96 mio. kr. til OPU, 2,78 mio. kr. til CLOPU og 3,26 mio. kr. til APU.

Alle fire udvalg kan yde støtte til særlige indsatser besluttet af parterne.

Udvalgene er hjemhørende i Statens Center for Kompetenceudvikling. Parterne er enige om, at centret har en væsentlig opgave i at sikre koordinationen mellem udvalgene. Brugere skal opleve, at der er én indgang til at orientere sig om udvalgenes projekter og mulighederne for økonomisk støtte, og ansøgningsprocesser skal være enkle, ensartede og ubureaukratiske.



## **5. Kompetenceudvikling af kortuddannede medarbejdere i staten<sup>1</sup>**

Parterne er enige om i perioden fortsat at have et fokus på kompetenceudvikling af de kortuddannede medarbejdere i staten. Indsatsen varetages inden for rammerne af OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU) og koordineres i nødvendigt omfang med CO10's/LC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU).

---

<sup>1</sup> Kortuddannede omfatter AMU-målgruppen. Med kortuddannede menes således medarbejdere, som enten ikke har en formel uddannelse efter skolen, som har gennemført opkvalificering inden for deres fagområde, uden at dette er anerkendt som formel uddannelse, eller som har en erhvervsuddannelse til og med faglært niveau – eventuelt suppleret med efterfølgende opkvalificering/efteruddannelse.

## CIRKULÆRE OM BETALING MV. UNDER FUNKTION I HØJERE STILLING FOR TJENESTEMÆND I STATEN OG FOLKEKIRKEN

(Til samtlige ministerier mv.)

### Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer har indgået vedlagte aftale af XX 2011 om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken.
2. Ved funktion forstås, at en tjenestemand i henhold til § 11 eller § 41, stk. 1, i tjenestemandsloven midlertidig gør tjeneste i en anden (højere) stilling. Funktionsvederlag i henhold til funktionsaftalen må således ikke forveksles med de funktionstillæg, som i henhold til aftaler om nye lønsystemer kan ydes for særlige opgaver/funktioner, som tjenestemanden varetager som led i sin egen stilling.
3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 er det aftalt, at reglerne i aftalens §§ 4-9 kan suppleres og fraviges ved lokal aftale indgået efter § 2.

Bestemmelsen i § 3, stk. 1, om indgåelse af lokal aftale om funktionsvederlagets størrelse videreføres som hidtil. Aftaler, der er eller bliver indgået efter § 3, stk. 1, om funktionsvederlagets størrelse, berøres ikke af indgåelse eller ophør af lokalaftaler efter § 2.

4. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Denne redaktionelle ændring medfører ingen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

### Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9581 af 13. september 2005 om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken (Fmst. nr. 046-05).

## AFTALE OM BETALING MV. UNDER FUNKTION I HØJERE STILLING FOR TJENESTEMÆND I STATEN OG FOLKEKIRKEN

### Retten til funktionsvederlag

**§ 1.** En tjenestemand, som i henhold til tjenestemandslovens § 11 eller § 41, stk. 1, efter særlig ordre eller ifølge en forud fastlagt tjenestefordeling fungerer i en højere stilling, er berettiget til funktionsvederlag efter reglerne i denne aftale, under forudsætning af at den pågældende overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

*Stk. 2.* En tjenestemand, der er ansat i en stilling, hvor oprykning til højere lønindplacering ifølge lov eller anden godkendt ordning finder sted efter anciennitet og under forudsætning af tilfredsstillende tjenstlige forhold, er dog ikke berettiget til funktionsvederlag under tjeneste i en anden tilsvarende stilling.

### Lokalaftaler

**§ 2.** Bestemmelserne i §§ 4-9 kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

*Stk. 2.* Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer eller dem, de bemyndiger hertil.

*Stk. 3.* Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre der aftales et andet varsel.

*Stk. 4.* Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale. Det gælder også i forhold til igangværende funktioner, medmindre andet aftales.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.*

*Finansministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videredelegeres i videst muligt omfang. Centralorganisationerne har tilsvarende henstillet til medlemsorganisationerne, at de videredelegerer aftaleretten til det lokale niveau.*

### Fastsættelse af funktionsvederlag

**§ 3.** Der kan lokalt indgås aftale om funktionsvederlagets størrelse. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder bestemmelserne i stk. 2 og 3.

## Bilag G

*Stk. 2.* Funktionsvederlaget udgør et beløb, der svarer til forskellen mellem lønnen i tjenstemandens egen stilling og den løn, som den pågældende ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling på sit hidtidige tjenestested. Overføres tjenstemanden til et andet tjenestested, beregnes funktionsvederlaget dog på grundlag af lønforholdene på det nye tjenestested.

*Stk. 3.* For tjenstemænd, der er ansat på prøve og som aflønnes med en procentdel af lønnen ved varig ansættelse, opgøres funktionsvederlaget på grundlag af forskellen mellem den procentdel af lønnen i egen stilling, som den pågældende er berettiget til, og samme procentdel af lønnen i den højere stilling.

*Stk. 4.* Bestemmelserne i stk. 1 - 3 gælder ikke for tjenstemænd, som er aflønnet i henhold til intervallønsystemer, hvori der er aftalt særlige regler om fastsættelse af funktionsvederlaget.

*Cirkulærebemærkninger til § 3:*

*Indgås der ikke en lokalaftale efter § 3, stk. 1, beregnes funktionsvederlaget som hidtil efter reglerne i § 3, stk. 2 og 3, dvs. som et ikke-pensionsgivende tillæg, der udgør forskellen mellem lønnen i den højere stilling og lønnen i tjenstemandens egen stilling.*

*For tjenstemænd, der er omfattet af et basislønssystem, indgår følgende løndele i beregningsgrundlaget:*

*Den højere stilling:*

- a) Basislønnen*
- b) Funktionstillæg, der er knyttet til den højere stilling. Er tillægget tids- eller opgavebegrænset, indgår funktionstillægget i lønnen indtil det tidspunkt, tillægget ophører i overensstemmelse med de betingelser, der er aftalt om tillæggets varighed, under forudsætning af at den fungerende overtager opgaven*
- c) Kvalifikationstillæg, der knytter sig til de særlige krav, der stilles til stillingsindehaveren på grund af stillingens særlige indhold. Tilsvarende gælder lokalt aftalte tillæg, der knytter sig til på forhånd fastsatte objektive kriterier, eksempelvis uddannelse, samt centralt aftalte tillæg*
- d) Resultatløn kan indgå efter konkret vurdering.*

*Tjenstemandens egen stilling:*

- a) Basislønnen, funktionstillæg og kvalifikationstillæg samt eventuelt personligt tillæg*  
*Midlertidige tillæg, der bevares under funktionen, i den periode, hvori de ydes.*

*Hvis en beregning efter disse retningslinjer medfører lønnedgang, bevarer tjenstemanden sin hidtidige løn.*

*Funktionsvederlaget ydes uden for pulje – uanset om vederlaget ydes i henhold til lokalaftale eller efter reglerne i funktionsaftalen.*

### Karensdage

**§ 4.** Retten til funktionsvederlag indtræder, når tjenestemanden har fungeret i den højere stilling i 15 dage i sammenhæng, jf. § 6.

*Stk. 2.* Er funktionen udelukkende begrundet i feriefravær, herunder afvikling af særlige feriedage, indtræder retten til funktionsvederlag først, når tjenestemanden har fungeret i 22 dage i sammenhæng.

**§ 5.** En tjenestemand, der har opnået ret til funktionsvederlag, jf. § 4, får betaling fra det tidspunkt, da funktionen er påbegyndt, jf. dog § 9, stk. 1.

### Fridage

**§ 6.** Fridage i funktionsperioden medregnes såvel ved opgørelsen af karensdage efter § 4 som ved opgørelsen af det antal dage, for hvilke der ydes betaling, hvis tjenestemanden har fungeret i den højere stilling på den første arbejdsdag efter fridagen.

### Sygdom og ferie

**§ 7.** Selv om funktionen har været afbrudt på grund af sygdom eller ferie, bevarer tjenestemanden dog retten til funktionsvederlag efter fraværperiodens ophør, hvis den pågældende fortsat fungerer i den højere stilling. Tilsvarende gælder, hvis funktionen afbrydes af tjenestefrihedsperioder af op til 1 måneds varighed.

*Stk. 2.* Er funktionen blevet afbrudt af andre grunde end nævnt i stk. 1, bevarer tjenestemanden retten til funktionsvederlaget for efterfølgende funktionsperioder, hvis den mellemliggende periode udgør 15 dage eller derunder.

### Særlige ydelser mv.

**§ 8.** Under funktion er tjenestemanden berettiget til udgiftsdækkende ydelser efter de satser, der gælder for den højere stilling.

*Stk. 2.* Andre særlige ydelser udbetales efter de satser, der gælder for den højere stilling, når tjenestemanden har fungeret i henholdsvis 15 eller 22 dage i sammenhæng, jf. § 4, stk. 1 og 2.

### Længerevarende funktion

**§ 9.** Under fortsat funktion ud over 6 måneder har tjenestemanden ret til funktionsvederlag under sygdomsfravær i indtil 28 dage samt under afvikling af ferie/særlige ferieda-

## Bilag G

ge. Betalingen beregnes som forskellen mellem lønnen i tjenestemandens egen stilling og den løn, som den pågældende ville opnå ved udnævnelse i den højere stilling, som vedkommende under den fortsatte periode har fungeret længst i.

*Stk. 2.* En tjenestemand, der ansættes i en højere stilling i direkte forlængelse af funktion i denne stilling – eller anden højere stilling af samme kategori – og som har varetaget arbejdsopgaverne i stillingen gennem en sammenhængende periode på mindst 1 år, får medregnet funktionsperioden i lønancienniteten i den højere stilling.

**Særlige regler for udenrigstjenesten**

**§ 10.** For tjenestemænd i udenrigstjenesten finder bestemmelserne i § 12 i normerings- og klassificeringsloven af 1958 fortsat anvendelse, jf. Finansministeriets bekendtgørelse nr. 683 af 25. juni 2004.

**Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 11.** Aftalen har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves aftale af 13. september 2005 om betaling mv. under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken.

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

## AFTALE OM SENIOR- OG FRATRÆDELSESORDNINGER

I aftalen om senior- og fratrædelsesordninger erstattes kapitel 3 af følgende:

### ”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 beskæftigelsens omfang.

## Bilag H

*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 beskæftigelsens 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 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.

*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 fratræden uden at kunne gå på pension, yde et fratrædelsesbeløb efter nedenstående regler:

- 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 § 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.

## Bilag H

*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 før eller i tjenestefrihedsperioden.

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

*Cirkulærebemærkning til § 17 stk. 1:*

*Efter bestemmelsen kan der indbetales ekstraordinært pensionsbidrag til både overenskomstansatte mfl., der rent faktisk går på pension, og overenskomstansatte 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 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.”

## AFTALE OM FØRTIDSPENSIONSFRADrag

§ 1. Når en tjenestemand i henhold til tjenestemandspensionslovens § 3 anmoder om afsked med alderspension, inden den pågældende har nået folkepensionsalderen, nedsættes egenpensionen med et fradrag for førtidspensionering.

§ 2. For tjenestemænd uden en pligtig afgangsalder er fradraget:

<b>Fratræden antal år efter tidligst mulige fratrædelsesalder</b>	<b>Fradrag</b>
Under 1 år	17 pct.
Fra 1 indtil 2 år	14 pct.
Fra 2 indtil 3 år	6 pct.
Fra 3 indtil 4 år	5 pct.
Fra 4 indtil 5 år	4 pct.
Fra 5 indtil 6 år	3 pct.
Fra 6 indtil 7 år	1 pct.

Stk. 2. For tjenestemænd med en pligtig afgangsalder er fradraget:

<b>Fratræden antal år efter tidligst mulige fratrædelsesalder</b>	<b>Fradrag</b>
Under 1 år	6 pct.
Fra 1 indtil 2 år	5 pct.
Fra 2 indtil 3 år	4 pct.
Fra 3 indtil 4 år	3 pct.
Fra 4 indtil 5 år	1 pct.

Stk. 3. Ved fratræden mindre end 2 år efter den tidligst mulige fratrædelsesalder, jf. stk. 1 og 2, foretages der et yderligere fradrag, der svarer til halvdelen af tillægget efter tjenestemandspensionslovens § 6, stk. 3, jf. dog stk. 4. Dette fradrag falder væk, når tjenestemanden når folkepensionsalderen.

Stk. 4. For tjenestemænd under Hærens Konstabel - og Korporalforenings forhandlingsområde, jf. stk. 2, foretages der ikke fradrag efter stk. 3, før den pligtige afgangsalder bliver 62 år eller derover. Der foretages fradrag ved fratræden inden det fyldte 61. år. Fradraget falder væk, når tjenestemanden når folkepensionsalderen.

## Bilag I

**§ 3.** For tjenestemænd i politikorpset, der er ansat inden den 1. januar 2012, og uniformeret personale i Kriminalforsorgen, der er ansat inden den 1. januar 2019, er fradraget:

<b>Alder ved fratræden</b>	<b>Fradrag</b>
60 år	12 pct.
61 år	9 pct.
62 år	4 pct.
63 år	1 pct.
64 år	1 pct.
65 år	1 pct.
66 år	1 pct.

*Stk. 2.* Ved fratræden ved 60 og 61 år foretages der et yderligere fradrag, der svarer til halvdelen af tillægget efter tjenestemandspensionslovens § 6, stk. 3. Dette fradrag falder væk, når tjenestemanden når folkepensionsalderen.

**§ 4.** Aftalen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 eller senere. For tjenestemænd, der fratræder inden den 1. januar 2019, finder de hidtidige regler anvendelse.

*Stk. 2.* Aftale af 11. august 1999 om førtidspensionsfradrag ophæves.

*Stk. 3.* Aftalen optages til revision, hvis bestemmelserne om efterløn i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ophæves eller væsentligt ændres.

*Stk. 4.* Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Note: I § 3, stk. 1, er indarbejdet en aftalt rettelse.

## OPHÆVELSE ELLER ÆNDRING AF AFTALER OM PLIGTIGE AFGANGSALDRE (OAO)

### Hærens Konstabel- og Korporalforening

I følgende aftale ændres den pligtige afgangsalder fra 60 til 62 år:

Overenskomstaftale af 18. september 2009 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hærens Konstabel- og Korporalforening for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven.

Ændringen i den pligtige afgangsalder gennemføres således:

1. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er den pligtige afgangsalder 60½ år.
2. For tjenestemænd, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er den pligtige afgangsalder 61 år.
3. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er den pligtige afgangsalder 61½ år.
4. For tjenestemænd, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.
5. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere forhøjes den pligtige afgangsalder i takt med forhøjelsen af efterlønsalderen, jf. indekseringsbestemmelsen i § 74, stk. 3 og 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

Ændringen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 og senere.

**Fængselsforbundet**

I følgende aftale ophæves den pligtige afgangsalder:

Aftale af 27. november 1985 mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation I om den pligtige afgangsalder for kriminalforsorgens uniformerede tjenestemænd.

Ophævelsen har virkning fra 1. januar 2019.

## OPHÆVELSE ELLER ÆNDRING AF AFTALER OM PLIGTIGE AFGANGSALDRE (CO10)

### **Politiforbundet**

I følgende aftaler ophæves den pligtige afgangsalder:

1. Aftale af 1. april 1985 mellem Justitsministeriet, Dansk Politiforbund og Dansk Kriminalpolitiforening om fastsættelse af den pligtige afgangsalder for polititjenestemænd i lønramme 14, 15, 17, 22, 26 og 28.
2. Tillægsaftale af 29. oktober 1986 mellem Justitsministeriet, Dansk Politiforbund og Dansk Kriminalpolitiforening om fastsættelse af den pligtige afgangsalder for sysselmænd på Færøerne.
3. Aftale af 16. september 1987 mellem Justitsministeriet, Dansk Politiforbund og Dansk Kriminalpolitiforening om den pligtige afgangsalder for polititjenestemænd i lønramme 31-36.
4. Tillægsaftale af 31. marts 1989 til aftale af 16. september 1987 mellem justitsministeriet, Dansk Politiforbund og Dansk Kriminalpolitiforening om den pligtige afgangsalder for polititjenestemænd i lønramme 31-36.
5. Aftale af 17. juni 1988 mellem Det Offentlige Aftalenævn og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om pligtig afgangsalder for polititjenestemænd i Grønland.

Ophævelsen har virkning fra 1. januar 2012.

### **Centralforeningen for Stampersonel**

I følgende aftaler ændres den pligtige afgangsalder fra 60 til 62 år:

1. Aftale af 31. marts 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militære tjenestemænd.



## Bilag J.b

2. Aftale af 28. maj 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) samt Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militært personel, der er ansat til fuld tjeneste i hjemmeværnet.
3. Aftale af 7. juli 1992 mellem Forsvarsministeriet og Centralforeningen for Stampersonel om aflønning og ansættelsesvilkår for militære mekanikere i søværnet.
4. Organisationsaftale af 27. april 2009 mellem Forsvarets Personeltjeneste og Centralforeningen for Stampersonel om ansættelse og aflønning m.v. for stampersonel af linjen og reserven samt elever i Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder under Centralforeningen for Stampersonel.

Ændringen i den pligtige afgangsalder gennemføres således:

1. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er den pligtige afgangsalder 60½ år.
2. For tjenestemænd, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er den pligtige afgangsalder 61 år.
3. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er den pligtige afgangsalder 61½ år.
4. For tjenestemænd, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.
5. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere forhøjes den pligtige afgangsalder i takt med forhøjelsen af efterlønsalderen, jf. indekseringsbestemmelsen i § 74, stk. 3 og 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Ændringen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 og senere.

## ÆNDRING AF AFTALER OM PLIGTIGE AFGANGSALDRE (AC)

### Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

I følgende aftaler ændres den pligtige afgangsalder fra 60 til 62 år:

1. Aftale af 31. marts 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) og Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militære tjenestemænd.
2. Aftale af 28. maj 1982 mellem Forsvarsministeriet, Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) samt Statstjenestemændenes Centralorganisation II om aldersgrænser for afsked på grund af alder for militært personel, der er ansat til fuld tjeneste i hjemmeværnet.
3. Aftale 21. maj 1990 mellem Civilforsvarsstyrelsen og Forsvarsgruppen i AC om aldersgrænser for afsked på grund af alder for tjenestemandsansatte faste befalingsmænd i Civilforsvarskorpset.
4. Aftale af 9. november 1987 mellem Civilforsvarsstyrelsen og Hovedorganisationen for Officerer i Civilforsvarskorpset (CO II) om aldersgrænser for afsked på grund af alder for tjenestemandsansatte befalingsmænd i graderne korpsmester og værkfører i Civilforsvarskorpset.

Ændringen i den pligtige afgangsalder gennemføres således:

1. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959, er den pligtige afgangsalder 60½ år.
2. For tjenestemænd, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959, er den pligtige afgangsalder 61 år.
3. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960, er den pligtige afgangsalder 61½ år.
4. For tjenestemænd, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.

5. For tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere forhøjes den pligtige afgangsalder i takt med forhøjelsen af efterlønsalderen, jf. indekseringsbestemmelsen i § 74, stk. 3 og 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Ændringen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 og senere.

## AFTALE OM ENGANGSBELOB TIL TJENESTEMÆND EFTER OPTJENING AF 37 ÅRS PENSIONSALDER

**§ 1.** Tjenestemænd, der er i tjeneste efter det tidspunkt, hvor de har optjent 37 års pensionsalder, har ret til et engangsbeløb ved pensionering.

*Stk. 2.* Ved opgørelsen af de 37 års pensionsalder indgår forhøjelse af pensionsalderen efter tjenestemandspensionslovens §§ 4, stk. 2, 4 a og 4 b.

**§ 2.** Optjening af engangsbeløbet sker for hvert kvartals tjeneste, efter at tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

**§ 3.** Engangsbeløbet udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det skalatrin, som tjenestemandens pension bliver beregnet af, med de satser, der gælder på pensioneringstidspunktet.

**§ 4.** Ved død udbetales optjent engangsbeløb til boet.

**§ 5.** Aftalen har virkning for tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder, jf. § 1, den 1. januar 2019 eller senere.

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

## ÆNDRING AF OAO-FÆLLESOVERENSKOMSTENS § 7

§ 7 i OAO-fællesoverenskomsten erstattes af følgende:

### ”§ 7. Pension

De ansatte er omfattet af pensionsordningen i SAMPENSION for overenskomstansatte under Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område.

*Stk. 2.* For ansatte, der

1. er fyldt 25 år og
2. har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år

indbetales et pensionsbidrag på **15,00 pct.** af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 3.* For ansatte, der

1. er fyldt 20 år og har mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige **eller**
2. har været omfattet af en pensionsordning som led i en tidligere ansættelse

indbetales et pensionsbidrag på **10,65 pct.** af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til SAMPENSION, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 4.* Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til pensionsbidrag efter stk. 2, når de opfylder de deri fastsatte betingelser.

*Stk. 5.* Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

## Bilag L

*Stk. 6.* Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen. Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

*Stk. 7.* Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionskasse eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- b) Beløbet er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

*Cirkulærebemærkninger til § 7:*

*Stampersonel og andre ansatte i forsvaret mv., der har ansættelse med pensionsdækning i medfør af civilarbejderloven (lovbekendtgørelse nr. 254 af 19. marts 2004) er ikke omfattet af bestemmelsen.*

*Pensionsbidrag indbetales fra den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommende lønudbetaling.*

*Hvis den ansatte tiltræder på en "skæv dato", fx den 15. i måneden, og allerede fra det tidspunkt opfylder betingelserne for at få indbetalt pensionsbidrag, indbetaler ansættelsesmyndigheden ved førstkommende lønudbetaling pensionsbidrag af den forholdsmæssige løn, der er ydet fra ansættelsestidspunktet og indtil udgangen af måneden.*

*Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2 og 3:*

*Ved udtrykket "det offentlige" i stk. 2 og 3, forstås det på ansættelsestidspunktet gældende forhandlingsområde for:*

- *Finansministeriet*

## Bilag L

- *Kommunernes Landsforening*
- *Regionernes Lønnings- og Takstnævn*

*Herudover medregnes ansættelse under de tidligere amter, folkekirken, Folketinget, Færøernes Landsstyre, Grønlands Selvstyre og de færøske og grønlandske kommuner.*

*Det er forhandlingsområdet (aftalekompetencen) for de nævnte arbejdsgivermyndigheder på tidspunktet for ansættelsen efter fællesoverenskomsten, der er afgørende for, om tidligere ansættelse i det offentlige medregnes i ancienniteten.*

*Eksempel:*

*A er 30 år og har tidligere været ansat 7 måneder i X-kommune og herefter i 2 år i et statsligt aktieselskab. Ved ansættelsen efter fællesoverenskomsten er selskabet ikke omfattet af Finansministeriets forhandlingskompetence og de 2 år medregnes derfor ikke ved opgørelse af karenstiden. Efter 2 måneders ansættelse efter fællesoverenskomsten har A sammenlagt 9 måneders beskæftigelse i det offentlige og indplaceres på pensionsordningen efter § 7, stk. 3, nr. 1, indtil A opfylder betingelserne for at blive indplaceret på pensionsordningen efter § 7, stk. 2. Hvis A under ansættelsen i X-kommune eller hos det statslige aktieselskab har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, indplaceres A dog på pensionsordningen efter § 7, stk. 3, nr. 2 allerede fra ansættelsestidspunktet, jf. nedenfor under cirkulærebemærkningerne til § 7, stk. 3, nr. 2.*

*Fravær på grund af tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom og ferie uden løn medregnes ved opgørelse af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.*

*Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 3, nr. 2:*

*Personer, der før ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning under privat eller offentlig ansættelse, omfattes fra ansættelsestidspunktet af § 7, stk. 3. Der skal derfor indbetales pensionsbidrag fra ansættelsestidspunktet uanset varigheden af den tidligere beskæftigelse.*

*Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 7:*

*Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), Perst. nr. 053-09.*

*Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år."*