

Løn- og Personale nyt

Orienteringsbrev nr. 2011:31 / (24. marts 2011) 20. april 2012



NY VERSION (se afsnit om beregningsprincip – tilføjelser skrevet med kursiv)

Frit valg

Ved O.11 lykkedes det KL at aftale frit valg mellem løn og pension. Det er således blevet et element i flere overenskomster, at de ansatte får et individuelt valg mellem, om de ønsker løntillæg eller pensionsforhøjelse. Desuden er de allerede eksisterende ordninger harmoniseret og dermed blevet lettere at håndtere administrativt.

De eksisterende fritvalgsordninger er harmoniseret og forenklet, således at der fremadrettet kun er én hovedmodel med frit valg mellem løn og pension.

Hvor seniorfrihed har været en del af det frie valg for seniorer, er friheden nu skilt ud og harmoniseret. Det gælder FOA's fritvalgsordninger, herunder den særlige ordning for pædagogmedhjælpere (PMF).

Der er fortsat overenskomster, hvor frit valg ikke er indført.

Midlernes størrelse

Nogle nyetablerede ordninger er ganske små. Andre ordninger bygger videre på allerede etablerede ordninger og har derfor større volumen.

Indhold

Frit valg – et overblik	1
Midlernes størrelse	1
Ens regler	2
Medarbejdere, der er omfattet	2
Valg og omvalg	2
Valget får virkning fra 1. januar 2012	2
Beregningsprincip	2
Udbetaling	2
Timelønnede	2
Særligt om fritvalgsordninger med frihed	2
Særligt om forenkling af PMF-ordningen	3
Mere løn til pension	3
Kontaktpersoner i KL	3

1. Mange overenskomster har eller får nu frit valg mellem løn og pension.
 - a) med løn som tilbagefald, eller
 - b) med pension som tilbagefald, hvis den ansatte ikke foretager et valg.
2. PMF-ordningen er harmoniseret og forenklet.

Frit valg – et overblik

Ved O.11 er der som noget nyt indført frit valg mellem løn og pension i en lang række overenskomster.

Ændringerne sker pr. 1. januar 2012.

Ens regler

En lang række bestemmelser er harmoniseret ved O.11, og gælder derfor som hovedregel alle kommunale frit valgsordninger:

Medarbejdere, der er omfattet

Kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte er omfattet af frit valg.

Valg og omvalg

I de nye ordninger skal alle ansatte senest 1. oktober i år (2011) skriftligt meddele ansættelsesmyndigheden det individuelle valg.

Valget får virkning fra 1. januar 2012.

Hvis de ansatte ikke foretager et valg, er tilbagefaldsreglen beskrevet i overenskomsten. I nogle overenskomster er tilbagefaldet pension, i andre overenskomster er det løn.

I allerede eksisterende ordninger samt fremadrettet kan medarbejdere på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om evt. omvalg en gang årligt. Det skal ligeledes ske senest den 1. oktober med henblik på ikrafttrædelse den efterfølgende 1. januar.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Beregningsprincip

Fritvalgsværdien beregnes som en procentdel af de pensionsgivende lønde. Særydelser indgår ikke i beregningerne, selv om de i nogle overenskomster er pensionsgivende.

Hvor pension vælges (eller er tilbagefald), får det frie valg derfor karakter af en pensionsforhøjelse.

Hvor løntillæg vælges (eller er tilbagefald), udgør løntillægget et kronebeløb, som er af samme størrelse, som det beløb, ansættelsesmyndigheden alternativt ville have indbetalt som pensionsbidrag. Kronebeløbet er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse heraf. Beløbet indgår ikke ved beregning af over- eller medarbejde.

Ved fratræden indgår kronebeløbet i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse.

Valget er således udgiftsneutralt for ansættelsesmyndigheden.

Udbetaling

Hvis det frie valg udmøntes som løntillæg, udbetales dette månedsvis bagud samtidig med lønnen.

Timelønnede

Timelønnede er ikke omfattet af fritvalgsordningerne. I nogle overenskomster har timelønnede fået en pensionsforhøjelse svarende til forhøjelsen i de månedslønnedes frit valg. I andre overenskomster er der prioriteret anderledes.

Særligt om fritvalgsordninger med frihed

Ved O.08 blev der med FOA på pædagogisk område samt på sosu-området aftalt fritvalgsordninger, hvor frihed for seniorer var en del af det frie valg.

Disse ordninger er nu splittet op i følgende elementer:

1. Frit valg mellem løn og pension, og
2. Supplerende seniordage.

De supplerende seniordage afholdes eller konverteres til bonus eller pension efter samme regler som KTO-seniordagene.

De særlige varianter med forskellige aldre for ikrafttræden (58/60 år) og et forskelligt antal dage (2 dage, 1 dag eller en særlig 3-2-1 model) er opretholdt i de forskellige overenskomster.

Særligt om forenkling af PMF-ordningen

Pædagogmedhjælper, der er fyldt 55 år, har hidtil kunnet vælge mellem en uges ekstra ferie eller en pensionsforhøjelse.

Med virkning fra 1. januar 2012 ændres feriedagene til seniordage og følger fremover reglerne for KTO-seniordagene i relation til optjening og afvikling.

Fremadrettet består ordningen derfor af et frit valg mellem pension og seniordage for de månedslønnede, pensionsberettigede ansatte, som er fyldt 55 år.

Tilbagefaldsreglen er pension, og der kan ikke vælges udbetaling af seniorbonus.

Mere løn til pension

Endelig kan nævnes, at overenskomsternes pensionsbestemmelser fremadrettet vil indeholde en mulighed for

de ansatte til at anmode ansættelsesmyndigheden om at foranledige, at en del af den ansattes nettoløn overføres til den ansattes pensionsordning.

En del kommuner har i forvejen denne praksis.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til [KL's overenskomstkontor](#).