

Reglement for sluttordninger – omstilling 2025–2028

1. Fullmakt til å inngå sluttavtale

Direktører og kommunalsjefer har fullmakt til å inngå sluttordningsavtale med arbeidstakere på vegne av Bærum kommune.

2. Frivillige, avtalebaserte, ikke rettighetsbaserte ordninger

Det er frivillig for arbeidstakere å inngå en sluttordningsavtale. Arbeidstaker har ikke krav på å få tilbud om sluttordningsavtale.

3. Vilkår for å få tilbud om sluttordningsavtale

Arbeidstakere med stilling i en kategori som ikke skal videreføres eller som skal reduseres, kan tilbys sluttordningsavtale. Dette gjelder selv om arbeidstakeren ikke er definert som overtallig. Ordningen har ikke tilbakevirkende kraft.

4. Saksbehandling

Før arbeidsgiver beslutter om en arbeidstaker skal tilbys en sluttordningsavtale, skal det gjennomføres en formell samtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidsgiver kan også innvilge en sluttordningsavtale, hvis arbeidstaker i et møte har uttrykt et ønske om en avtale. Arbeidsgiver skal skrive referat fra et slikt møte. Avtale om sluttordning skal være skriftlig og egne maler benyttes. Malene finnes under Omstilling 2025 på Medarbeiderportalen/ Verktøykassen til omstilling. Signerte avtaler arkiveres i personalmappen i Websak og sendes leder for lønnsenheten for effektivering.

Hvis arbeidsgiver ikke kan tilby sluttordningsavtale til alle arbeidstakere som ønsker en slik ordning, må arbeidsgiver ha saklig grunn for utvelgelsen av hvem som tilbys sluttordningsavtale iht kriteriene for ordningen.

5. Ulike sluttordninger

A. Sluttordning – gavepensjon

Sluttordninger ved overgang til pensjon kan vurderes for arbeidstakere som har fylt 62 år og vil gjelde for tre år fra og med avtaletidspunktet, men likevel ikke lenger enn til det tidspunktet arbeidstaker fyller 70 år.

Sluttordning for arbeidstaker som går over i pensjon vil innebære at det gis en gavepensjon på 60 000 kr pr år. Gavepensjonen er skattepliktig.

Beløpet avkortes forholdsmessig for arbeidstakere i deltidstilling på avtaletidspunktet.

Gavepensjonsordningen kan også tilbys etter de samme vilkår for arbeidstakere i stillinger med særaldersgrense forutsatt at de oppfyller kriteriene.

B. Sluttordninger – etterlønn mv.

Sluttordning med etterlønn kan vurderes for arbeidstakere hvor arbeidstaker ikke går av med pensjon og kan motta gavepensjon. Ved avtale om sluttordning med etterlønn utbetales det lønn i oppsigelsestiden til arbeidstaker i fast stilling etter hovedtariffavtalen 3.2.1 eller arbeidsmiljøloven § 15-3 ved oppsigelse fra arbeidsgiver.

I tillegg utbetales den månedslønnen arbeidstakeren har på avtaletidspunktet i ytterligere tre (3) måneder. Etterlønnen er skattepliktig.

C. Øvrige ordninger

For arbeidstakere som inngår avtale etter punkt 5 B, kan arbeidsgiver i tillegg dekke dokumenterte kostnader til:

- i) veiledning i å skrive CV, jobbsøknad og for trening i intervjusituasjonen begrenset oppad til kr 10 000.
- ii) annen karriereveiledning begrenset oppad til kr 20 000.

6. Kostnadsdekning av sluttordninger

Kostnadene ved en sluttordning tilordnes det enkelte tjenestestedet hvor avtalen inngås.