

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

RAMMEAFTALE
OM
SENIORPOLITIK

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttræden

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER	4
§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN.....	4
§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE	4
§ 3. SENIORSAMTALER.....	5
§ 4. LOKAL AFTALERET	5
 KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER.....	5
§ 5. PERSONKREDS	6
§ 6. UDLIGNINGSTILLÆG	6
§ 7. BEVARELSE AF PENSION	6
§ 8. PENSIONSFORBEDRING	6
§ 9. FASTHOLDELSES Bonus.....	7
 KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER.....	7
§ 10. PERSONKREDS	7
§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD.....	8
 KAPITEL 4. FRATRÆDELSERORDNINGER.....	9
§ 12. FRATRÆDELSER GODTGØRELSE.....	9
§ 13. PENSIONSFORBEDRING	10
§ 14. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN	10
 KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN.....	11
§ 15. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.....	11
 BILAG 1: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER.....	12

BILAG 2: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADrag MV.....	16
BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS.....	26
BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER	30

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Parterne har aftalt en seniorbonus, som er reguleret i Protokollat vedrørende seniorbonus, jf. aftalens bilag 3.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne i 2007 har regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af regionens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enige om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor kan informere og drøfte regionens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i regionens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af regionens personalepolitik.

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

BEMÆRKNINGER:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for regional ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i regionen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i regionen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2.

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3. SENIORSAMTALER

Stk. 1.

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

BEMÆRKNINGER:

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem regionsrådet og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

****NYT****

Stk. 2.

Tilbudspligten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte region.

BEMÆRKNINGER:

Efter drøftelse i hovedudvalget fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

§ 4. LOKAL AFTALERET

Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionsrådet og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for såvel ledere og medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination her-

af. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelseelementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 5. PERSONKREDS

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 6. UDLIGNINGSTILLÆG

Stk. 1.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2.

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

§ 7. BEVARELSE AF PENSION

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

§ 8. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 9. FASTHOLDELSBONUS

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus og/eller
- pensionsforbedring.

§ 10. PERSONKREDS

Stk. 1.

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

BEMÆRKNINGER:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen. Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter RLTN's forudgående godkendelse.

§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD

Stk. 1.

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus og/eller
- c) en pensionsforbedring.

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

BEMÆRKNINGER:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

1. *Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topchefstillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatlønstillæg).*
2. *En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Løntillægget på op til 15 % indgår i beregningen.*
3. *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i aftalens bilag 1.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

I aftalens bilag 4 er angivet konkrete eksempler på, hvorledes elementerne i generationsskifteordninger kan kombineres.

Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for RLTN.

Stk. 2.

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifte-aftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For reglementsansatte kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 2.

KAPITEL 4. FRATRÆDELSESORDNINGER

For såvel ledere som medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således, at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne. Fratrædelsesordninger kan også anvendes i forbindelse med personaletilpasninger.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 12. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af ferie-godtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

§ 13. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtids- eller egenpension, som fx svagelighed, eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For reglementsansatte kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 2.

Stk. 4.

For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig.

§ 14. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT
OPSIGELSE AF AFTALEN

§ 15. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2013.

Stk. 2.

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3.

Reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

Stk. 4.

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 23. juni 2014

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET:

Grete Christensen

/ Helle Varming

BILAG 1: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af pensionsforbedringer i takt med regulering af tjenestemandspensioner i regioner.

****NYT****

Pr. 01-10-2013:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	99.905	49.952	4.163
8	100.899	50.449	4.204
9	102.735	51.368	4.281
10	103.187	51.594	4.299
11	103.996	51.998	4.333
12	105.065	52.533	4.378
13	106.165	53.083	4.424
14	107.295	53.648	4.471
15	108.413	54.206	4.517
16	109.557	54.779	4.565
17	110.524	55.262	4.605
18	111.790	55.895	4.658
19	112.750	56.375	4.698
20	113.745	56.873	4.739
21	114.948	57.474	4.790
22	116.019	58.010	4.834
23	117.114	58.557	4.880
24	118.245	59.123	4.927
25	119.397	59.698	4.975
26	120.573	60.287	5.024
27	116.373	58.186	4.849
28	112.196	56.098	4.675
29	113.444	56.722	4.727
30	114.716	57.358	4.780
31	116.014	58.007	4.834
32	117.336	58.668	4.889
33	118.685	59.343	4.945
34	120.061	60.031	5.003
35	121.462	60.731	5.061
36	122.892	61.446	5.120
37	124.348	62.174	5.181
38	125.906	62.953	5.246
39	127.450	63.725	5.310
40	129.024	64.512	5.376

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
41	130.628	65.314	5.443
42	132.262	66.131	5.511
43	134.502	67.251	5.604
44	136.805	68.403	5.700
45	139.171	69.585	5.799
46	141.602	70.801	5.900
47	143.563	71.781	5.982
48	148.716	74.358	6.197
49	156.587	78.294	6.524
50	165.323	82.662	6.888
51	179.324	89.662	7.472
52	199.713	99.857	8.321
53	216.198	108.099	9.008
54	238.174	119.087	9.924
55	264.590	132.295	11.025

Pr. 01-01-2014:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	100.347	50.174	4.181
8	101.346	50.673	4.223
9	103.192	51.596	4.300
10	103.646	51.823	4.319
11	104.459	52.229	4.352
12	105.534	52.767	4.397
13	106.639	53.320	4.443
14	107.775	53.887	4.491
15	108.898	54.449	4.537
16	110.048	55.024	4.585
17	111.019	55.510	4.626
18	112.291	56.146	4.679
19	113.256	56.628	4.719
20	114.257	57.128	4.761
21	115.465	57.733	4.811
22	116.542	58.271	4.856
23	117.643	58.821	4.902
24	118.779	59.389	4.949
25	119.936	59.968	4.997
26	121.118	60.559	5.047
27	116.924	58.462	4.872
28	112.754	56.377	4.698
29	114.008	57.004	4.750
30	115.286	57.643	4.804
31	116.590	58.295	4.858

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
32	117.920	58.960	4.913
33	119.275	59.637	4.970
34	120.658	60.329	5.027
35	122.066	61.033	5.086
36	123.502	61.751	5.146
37	124.966	62.483	5.207
38	126.531	63.266	5.272
39	128.083	64.041	5.337
40	129.665	64.833	5.403
41	131.277	65.638	5.470
42	132.919	66.459	5.538
43	135.171	67.585	5.632
44	137.485	68.742	5.729
45	139.862	69.931	5.828
46	142.305	71.153	5.929
47	144.276	72.138	6.011
48	149.455	74.728	6.227
49	157.365	78.682	6.557
50	166.145	83.072	6.923
51	180.215	90.107	7.509
52	200.706	100.353	8.363
53	217.272	108.636	9.053
54	239.357	119.679	9.973
55	265.905	132.952	11.079

****NYT* pr. 19. september 2014
Pr. 01-10-2014**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	99.640	49.820	4.152
8	100.646	50.323	4.194
9	102.504	51.252	4.271
10	102.962	51.481	4.290
11	103.781	51.890	4.324
12	104.863	52.431	4.369
13	105.976	52.988	4.416
14	107.120	53.560	4.463
15	108.251	54.126	4.510
16	109.410	54.705	4.559
17	110.388	55.194	4.599
18	111.669	55.835	4.653
19	112.641	56.321	4.693
20	113.649	56.824	4.735
21	114.866	57.433	4.786

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
22	115.950	57.975	4.831
23	117.059	58.529	4.877
24	118.203	59.102	4.925
25	119.369	59.684	4.974
26	120.560	60.280	5.023
27	116.374	58.187	4.849
28	113.562	56.781	4.732
29	114.825	57.413	4.784
30	116.113	58.056	4.838
31	117.426	58.713	4.893
32	118.765	59.383	4.949
33	120.130	60.065	5.005
34	121.523	60.761	5.063
35	122.941	61.471	5.123
36	124.388	62.194	5.183
37	125.862	62.931	5.244
38	127.439	63.719	5.310
39	129.001	64.501	5.375
40	130.595	65.298	5.441
41	132.218	66.109	5.509
42	133.872	66.936	5.578
43	136.140	68.070	5.673
44	138.471	69.235	5.770
45	140.865	70.433	5.869
46	143.326	71.663	5.972
47	145.311	72.655	6.055
48	150.527	75.264	6.272
49	158.494	79.247	6.604
50	167.336	83.668	6.972
51	181.507	90.754	7.563
52	202.145	101.073	8.423
53	218.830	109.415	9.118
54	241.074	120.537	10.045
55	267.812	133.906	11.159

BILAG 2: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRA DRAG MV.

Tabel med beløbsstørrelser der kan ydes som engangsbeløb til tjenestemænd i folkeskolen (den lukkede gruppe) samt til reglementsansatte, i forbindelse med, at der indgås aftale efter § 11, stk. 3, og § 13, stk. 3, om kompensation for, at der for disse grupper foretages førtidsfradrag i den udbetalte pension.

For øvrige personalegrupper hvor det aftales, at der ikke kan ske førtidsfradrag eller kun reduceret førtidsfradrag, finder tabellen også anvendelse til at beregne udgiften heraf.

Udgiften aflæses ved brug af oplysninger om pågældendes alder og løntrin på pensioneringstidspunktet.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af engangsbeløb i takt med regulering af tjenestemandspensioner i regioner.

****NYT****

Pr. 01-10-2013:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.10.2013
60	74.425	96.025
61	63.416	81.820
62	52.568	67.825
63	40.761	52.591
64	29.603	38.195
65	19.092	24.634
66	9.226	11.904

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.10.2013
60	83.738	108.041
61	75.126	96.930
62	61.927	79.900
63	48.013	61.947
64	34.866	44.985
65	22.484	29.010
66	10.864	14.017

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.10.2013
60	93.837	121.071
61	79.661	102.781
62	65.665	84.723
63	50.916	65.694
64	36.978	47.710
65	23.849	30.771
66	11.525	14.870

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.10.2013
60	104.189	134.428
61	88.434	114.100
62	72.884	94.037
63	56.514	72.915
64	41.043	52.955
65	26.471	34.153
66	13.728	17.712

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.10.2013
60	120.629	155.639
61	102.365	132.074
62	84.347	108.827
63	65.402	84.384
64	47.499	61.284
65	30.634	39.525
66	14.804	19.100

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.644	274.358	91.699,27
61	147.970	190.914	73.359,41
62	84.110	108.520	
63	61.142	78.887	
64	39.471	50.926	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.253	308.690	91.699,27
61	175.295	226.170	73.359,41
62	99.083	127.840	
63	72.019	92.921	
64	46.488	59.980	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.106	345.917	91.699,27
61	185.877	239.823	73.359,41
62	105.064	135.557	
63	76.374	98.540	
64	49.304	63.614	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	384.079	91.699,27
61	206.346	266.233	73.359,41
62	116.614	150.459	
63	84.770	109.373	
64	54.724	70.607	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.10.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	444.682	91.699,27
61	238.852	308.173	73.359,41
62	134.956	174.123	
63	98.103	126.575	
64	63.332	81.712	

****NYT****

Pr. 01-01-2014:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.01.2014
60	74.425	96.503
61	63.415	82.226
62	52.566	68.159
63	40.760	52.850
64	29.602	38.383
65	19.092	24.755
66	9.226	11.963

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.01.2014
60	83.738	108.578
61	75.126	97.412
62	61.927	80.297
63	48.013	62.255
64	34.866	45.208
65	22.484	29.154
66	10.864	14.087

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.01.2014
60	93.837	121.672
61	79.661	103.292
62	65.665	85.144
63	50.916	66.020
64	36.978	47.947
65	23.849	30.924
66	11.525	14.944

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.01.2014
60	104.189	135.096
61	88.434	114.667
62	72.884	94.504
63	56.514	73.278
64	41.043	53.218
65	26.471	34.323
66	13.728	17.800

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.01.2014
60	120.629	156.412
61	102.365	132.730
62	84.347	109.367
63	65.402	84.803
64	47.499	61.589
65	30.634	39.721
66	14.804	19.195

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.644	275.722	92.154,83
61	147.967	191.860	73.723,86
62	84.106	109.055	
63	61.139	79.275	
64	39.469	51.177	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.253	310.224	92.154,83
61	175.295	227.294	73.723,86
62	99.083	128.475	
63	72.019	93.383	
64	46.488	60.278	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.106	347.635	92.154,83
61	185.876	241.014	73.723,86
62	105.064	136.230	
63	76.374	99.030	
64	49.304	63.930	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	385.988	92.154,83
61	206.346	267.556	73.723,86
62	116.614	151.206	
63	84.770	109.916	
64	54.724	70.958	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.01.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	446.891	92.154,83
61	238.851	309.703	73.723,86
62	134.955	174.988	
63	98.103	127.204	
64	63.332	82.118	

****NYT** pr. 19. september 2014**

Pr. 01-10-2014:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.10.2014
60	74.425	97.195
61	63.346	82.726
62	52.509	68.573
63	40.715	53.171
64	29.570	38.616
65	19.071	24.905
66	9.216	12.035

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.10.2014
60	83.738	109.357
61	75.126	98.110
62	61.927	80.873
63	48.013	62.702
64	34.866	45.533
65	22.484	29.363
66	10.864	14.188

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.10.2014
60	93.837	122.545
61	79.661	104.033
62	65.665	85.754
63	50.916	66.493
64	36.978	48.291
65	23.849	31.145
66	11.525	15.051

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.10.2014
60	104.189	136.064
61	88.434	115.489
62	72.884	95.181
63	56.514	73.803
64	41.043	53.600
65	26.471	34.569
66	13.728	17.928

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.10.2014
60	120.629	157.534
61	102.365	133.682
62	84.347	110.152
63	65.402	85.411
64	47.499	62.030
65	30.634	40.006
66	14.804	19.333

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.644	277.699	92.815,72
61	147.808	193.027	74.252,57
62	84.015	109.717	
63	61.073	79.757	
64	39.426	51.488	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.252	312.448	92.815,72
61	175.295	228.924	74.252,57
62	99.083	129.396	
63	72.019	94.052	
64	46.488	60.710	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.106	350.128	92.815,72
61	185.876	242.743	74.252,57
62	105.064	137.207	
63	76.374	99.740	
64	49.304	64.388	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48		
	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	388.755	92.815,72
61	206.346	269.474	74.252,57
62	116.614	152.290	
63	84.770	110.704	
64	54.724	71.466	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	450.096	92.815,72
61	238.851	311.924	74.252,57
62	134.955	176.243	
63	98.103	128.116	
64	63.332	82.707	

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS

RLTN og Sundhedskartellet er enige om følgende:

1.
Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

2.
Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 3, ret til en seniorbonus.

Seniorbonus er et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne indenfor rammeaftale om seniorpolitik.

3.
Med virkning fra den 1. januar 2012 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60 år.

*Eksempel:
Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.*

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn ¹⁾
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år og derover	1,6 %

¹⁾ Vedrørende definition af sædvanlig løn henvises der til Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

4.
Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en ordning med et af følgende elementer eller en kombination heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. bilag om konvertering af seniorbonus
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. bilag om konvertering af seniorbonus.

Bemærkning

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, skal senest den 1. oktober 2011 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

5.

Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2012, men fratræder inden januar 2013, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men er fratrådt inden den 1. april 2011, er ikke omfattet af aftalen.

6.

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

7.

Aftalen indsættes som protokollat i rammeaftale om seniorpolitik.

8.

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011

Bilag: Konvertering af seniorbonus

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Medarbejderen giver sin arbejdsgiver besked om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til.

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder principperne i pkt. 5.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 3 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde

Alder	Antal seniordage
60 år	1 – 2 seniordage
61 år	1 – 3 seniordage
62 år og derover	1 – 4 seniordage

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER

Eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler:

Eksempel 1:

En 57-årig tjenestemandsansat chef har en årsløn pr. 1. april 2009 på 523.474 kr. (løntrin 51). For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes den aktuelle løn. Der indgås en 5-årig generationsskifteaftale med den pågældende. Pågældende ønsker at få tillagt 4 års pensionsalder ved fratræden. Kan det lade sig gøre? Hvilke andre vilkår kan herudover tilbydes?

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

1) Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
2) Fratrædelsesbeløb 601.995 kr.: $12 \times 8 : 5 =$	80.266 kr. pr. år

(Fratrædelsesbeløbet pr. år fremkommer på følgende måde: Årslønnen incl. generationsskiftetillæg divideret med 12 er lig med en månedsløn. Herefter ganges med antal månedslønninger fratrædelsesbeløbet udgør i alt ved en 5 års aftale lig med 3 plus 5 for antal år stillingen varer, i alt 8. Da beregningen sker pr. år divideres med 5, er lig med antal år, stillingen er aftalt til at vare).

3) Pension 15 % af 78.521 kr. =	<u>11.778 kr. pr. år</u>
---------------------------------	--------------------------

(78.521 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15 % heraf).

<u>I alt pr. år</u>	<u>170.565 kr.</u>
---------------------	--------------------

I alt for den aftalte 5 års periode

170.565 kr. x 5 =	<u>852.825 kr.</u>
-------------------	--------------------

4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 01-04-2009) koster.	346.026 kr.
--	-------------

For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin i KTO-skalaen, som pågældende vil blive pensioneret efter.

Løntillæg på 15 % af 523.474 kr. pr. år i 5 år koster	392.605 kr.
---	-------------

Tilbage til fratrædelsesbeløb bliver 852.825 kr. minus (346.026 + 392.605) kr. =	114.194 kr.
--	-------------

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 346.026 kr., et fratrædelsesbeløb på 8 måneders løn = 401.330 kr. og et løntillæg på 21.094 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fratrædelsessituationen.

Eksempel 2:

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 500.000 kr. Der indgås en 3-årig generationsskifteaftale. Pågældende ønsker en aftale, hvor der indbetales til pension.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

Løntillæg 15 % af 500.000 kr. =	75.000 kr. pr. år
Fratrædelsesbeløb 575.000 kr.: 12 x 6:3 =	95.833 kr. pr. år
Pension 15 % af 75.000 kr. =	<u>11.250 kr. pr. år</u>
<u>I alt pr. år</u>	<u>182.083 kr.</u>

Der kan således maksimalt indbetales et ekstraordinært bidrag pr. måned på 182.083 x 3 : 36 = 15.174 kr.

Eksempel 3:

En tjenestemandsansat chef med en årsløn på 523.474 kr. (løntrin 51) fylder 60 år, og overvejer i denne forbindelse at søge sin afsked med pension. For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes den aktuelle løn. Regionen vil imidlertid gerne fastholde den pågældende chef til gennemførelse af en påtænkt omorganisering i forvaltningen. Der ønskes indgået en aftale, hvor den pågældende forbliver i stillingen i yderligere 3 år. Pågældende ønsker i generationsskifteaftalen at få tillagt 2 års pensionsalder ved fratrædelse.

2 års pensionsalder efter løntrin 51 koster pr. 01-04-2009 173.013 kr., jf. bilag 1. For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin i KTO-skalaen, som pågældende vil blive pensioneret efter.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for henholdsvis løntillæg og pensionsstillæg er følgende:

Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
Pension 15 % af 78.521 kr. =	11.778 kr. pr. år

For hele perioden udgør rammen for pensionsforbedringer og løntillæg:

$$3 * (78.521 + 11.778) = 270.897$$

Aftale om 2 års pensionsalderstillæg til en værdi af 173.013 vil således kunne indgås, idet værdien af løntillæg kan anvendes til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.

