

REGIONERNES LØNNINGS-  
OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

RAMMEAFTALE  
OM  
SENIORPOLITIK

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

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

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

---

2015

## 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.....	15
BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS.....	23
BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER .....	27

## 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.*

*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. resultatløntillæg).*
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. Vilkaerne 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 tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt 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 feriegodtgørelse.*

*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 tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt 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 2015. Rammeaftalen erstatter rammeaftale om seniorpolitik af 23. juni 2014 indgået mellem RLTN og KTO, Akademikerne og FOA og rammeaftale om seniorpolitik af 23. juni 2014 indgået mellem RLTN og Sundhedskartellet.

#### *Stk. 2.*

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

#### *Stk. 3.*

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og regionen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Statens Administration, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der er indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal regionen indbetale et kapitalbeløb til Statens Administration.*

#### *Stk. 4.*

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 14. april 2016

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:  
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

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. den 28-10-2016**

**Pr. 01-10-2016:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	99.105	49.553	4.129
8	100.136	50.068	4.172
9	102.039	51.019	4.252
10	102.507	51.254	4.271
11	103.346	51.673	4.306
12	104.454	52.227	4.352
13	105.594	52.797	4.400
14	106.766	53.383	4.449
15	107.924	53.962	4.497
16	109.110	54.555	4.546
17	110.111	55.056	4.588
18	111.424	55.712	4.643
19	112.419	56.209	4.684
20	113.451	56.725	4.727
21	114.697	57.349	4.779
22	115.808	57.904	4.825
23	116.943	58.471	4.873
24	118.115	59.057	4.921
25	119.308	59.654	4.971
26	120.528	60.264	5.022
27	116.371	58.185	4.849
28	116.289	58.144	4.845
29	117.583	58.791	4.899
30	118.901	59.450	4.954
31	120.246	60.123	5.010
32	121.617	60.808	5.067
33	123.014	61.507	5.126
34	124.441	62.220	5.185
35	125.893	62.946	5.246
36	127.375	63.687	5.307
37	128.884	64.442	5.370
38	130.499	65.249	5.437
39	132.099	66.049	5.504
40	133.731	66.865	5.572

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
41	135.393	67.696	5.641
42	137.086	68.543	5.712
43	139.409	69.704	5.809
44	141.795	70.898	5.908
45	144.248	72.124	6.010
46	146.767	73.384	6.115
47	148.799	74.400	6.200
48	154.141	77.071	6.423
49	162.299	81.150	6.762
50	171.354	85.677	7.140
51	185.865	92.933	7.744
52	206.999	103.499	8.625
53	224.085	112.042	9.337
54	246.863	123.431	10.286
55	274.242	137.121	11.427

**Pr. 01-01-2017:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	100.187	50.094	4.174
8	101.230	50.615	4.218
9	103.155	51.578	4.298
10	103.630	51.815	4.318
11	104.477	52.239	4.353
12	105.599	52.799	4.400
13	106.752	53.376	4.448
14	107.937	53.969	4.497
15	109.109	54.555	4.546
16	110.309	55.155	4.596
17	111.323	55.661	4.638
18	112.650	56.325	4.694
19	113.657	56.828	4.736
20	114.701	57.350	4.779
21	115.962	57.981	4.832
22	117.086	58.543	4.879
23	118.234	59.117	4.926
24	119.419	59.710	4.976
25	120.627	60.314	5.026
26	121.861	60.930	5.078
27	117.719	58.859	4.905
28	117.651	58.826	4.902
29	118.960	59.480	4.957
30	120.294	60.147	5.012
31	121.655	60.827	5.069

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
32	123.042	61.521	5.127
33	124.456	62.228	5.186
34	125.899	62.949	5.246
35	127.368	63.684	5.307
36	128.867	64.434	5.369
37	130.394	65.197	5.433
38	132.028	66.014	5.501
39	133.647	66.823	5.569
40	135.298	67.649	5.637
41	136.979	68.490	5.707
42	138.693	69.346	5.779
43	141.042	70.521	5.877
44	143.457	71.729	5.977
45	145.938	72.969	6.081
46	148.487	74.243	6.187
47	150.543	75.272	6.273
48	155.948	77.974	6.498
49	164.201	82.101	6.842
50	173.362	86.681	7.223
51	188.043	94.022	7.835
52	209.424	104.712	8.726
53	226.710	113.355	9.446
54	249.755	124.878	10.406
55	277.456	138.728	11.561

**\*\*NYT\*\* pr. den 28-10-2016**

**BILAG 2: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADrag 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.

**Bilag 2 er blevet ajourført i overensstemmelse med de nye regler om førtidspensionsfradrag og folkepensionsalderen. For de grupper som bilag 2 ikke dækker – kan der rettes henvendelse til Danske Regioner.**

**Med virkning pr. 01-10-2016:**

**Født før 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:**

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>323.048</b>	<b>432.010</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>223.442</b>	<b>298.807</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>126.624</b>	<b>169.334</b>	
63	<b>91.765</b>	<b>122.717</b>	
64	<b>59.042</b>	<b>78.957</b>	
65	<b>28.454</b>	<b>38.051</b>	
66	<b>27.387</b>	<b>36.625</b>	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>363.471</b>	<b>486.067</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>251.337</b>	<b>336.112</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>141.678</b>	<b>189.465</b>	
63	<b>102.675</b>	<b>137.306</b>	
64	<b>66.062</b>	<b>88.344</b>	
65	<b>31.837</b>	<b>42.575</b>	
66	<b>30.643</b>	<b>40.979</b>	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>407.306</b>	<b>544.687</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>281.587</b>	<b>376.564</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>158.697</b>	<b>212.224</b>	
63	<b>115.008</b>	<b>153.800</b>	
64	<b>73.997</b>	<b>98.956</b>	
65	<b>35.661</b>	<b>47.689</b>	
66	<b>34.324</b>	<b>45.901</b>	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>452.240</b>	<b>604.777</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>312.596</b>	<b>418.032</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>176.143</b>	<b>235.554</b>	
63	<b>127.651</b>	<b>170.707</b>	
64	<b>82.132</b>	<b>109.834</b>	
65	<b>39.581</b>	<b>52.932</b>	
66	<b>38.097</b>	<b>50.947</b>	



Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>523.598</b>	<b>700.203</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>361.840</b>	<b>483.885</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>203.847</b>	<b>272.603</b>	
63	<b>147.729</b>	<b>197.557</b>	
64	<b>95.050</b>	<b>127.109</b>	
65	<b>45.807</b>	<b>61.257</b>	
66	<b>44.089</b>	<b>58.960</b>	

Med virkning pr. 01-01-2017:

Født før 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>323.048</b>	<b>437.073</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>223.442</b>	<b>302.309</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>126.617</b>	<b>171.308</b>	
63	<b>91.760</b>	<b>124.148</b>	
64	<b>59.039</b>	<b>79.877</b>	
65	<b>28.452</b>	<b>38.495</b>	
66	<b>27.386</b>	<b>37.052</b>	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>363.472</b>	<b>491.764</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>251.338</b>	<b>340.050</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>141.679</b>	<b>191.686</b>	
63	<b>102.675</b>	<b>138.915</b>	
64	<b>66.062</b>	<b>89.379</b>	
65	<b>31.837</b>	<b>43.074</b>	
66	<b>30.643</b>	<b>41.459</b>	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>407.306</b>	<b>551.070</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>281.588</b>	<b>380.977</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>158.697</b>	<b>214.711</b>	
63	<b>115.008</b>	<b>155.602</b>	
64	<b>73.997</b>	<b>100.115</b>	
65	<b>35.661</b>	<b>48.248</b>	
66	<b>34.324</b>	<b>46.439</b>	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>452.240</b>	<b>611.864</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>312.596</b>	<b>422.931</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>176.143</b>	<b>238.315</b>	
63	<b>127.651</b>	<b>172.707</b>	
64	<b>82.132</b>	<b>111.121</b>	
65	<b>39.581</b>	<b>53.552</b>	
66	<b>38.097</b>	<b>51.544</b>	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	<b>523.598</b>	<b>708.409</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>361.840</b>	<b>489.556</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>203.847</b>	<b>275.798</b>	
63	<b>147.729</b>	<b>199.872</b>	
64	<b>95.050</b>	<b>128.599</b>	
65	<b>45.807</b>	<b>61.975</b>	
66	<b>44.089</b>	<b>59.651</b>	

Med virkning pr. 01-10-2016:

Født efter 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>549.182</b>	<b>734.416</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>446.883</b>	<b>597.613</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>189.936</b>	<b>254.001</b>	
63	<b>152.942</b>	<b>204.528</b>	
64	<b>118.085</b>	<b>157.913</b>	
65	<b>85.362</b>	<b>114.154</b>	
66	<b>27.387</b>	<b>36.625</b>	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>617.901</b>	<b>826.315</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>531.384</b>	<b>672.223</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>224.610</b>	<b>284.198</b>	
63	<b>180.843</b>	<b>228.844</b>	
64	<b>139.613</b>	<b>176.688</b>	
65	<b>100.914</b>	<b>127.725</b>	
66	<b>32.373</b>	<b>40.979</b>	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>692.420</b>	<b>925.967</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>563.174</b>	<b>753.129</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>238.045</b>	<b>318.336</b>	
63	<b>191.680</b>	<b>256.333</b>	
64	<b>147.994</b>	<b>197.911</b>	
65	<b>106.983</b>	<b>143.067</b>	
66	<b>34.324</b>	<b>45.901</b>	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>768.808</b>	<b>1.028.121</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>625.192</b>	<b>836.065</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>264.214</b>	<b>353.331</b>	
63	<b>212.752</b>	<b>284.512</b>	
64	<b>164.263</b>	<b>219.668</b>	
65	<b>118.744</b>	<b>158.795</b>	
66	<b>38.097</b>	<b>50.947</b>	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2016	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>890.117</b>	<b>1.190.346</b>	<b>95.044,21</b>
61	<b>723.680</b>	<b>967.771</b>	<b>76.035,38</b>
62	<b>305.771</b>	<b>408.905</b>	
63	<b>246.215</b>	<b>329.261</b>	
64	<b>190.099</b>	<b>254.218</b>	
65	<b>137.420</b>	<b>183.771</b>	
66	<b>44.089</b>	<b>58.960</b>	

Med virkning pr. 01-01-2017:

Født efter 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>549.182</b>	<b>743.023</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>446.884</b>	<b>604.617</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>189.926</b>	<b>256.962</b>	
63	<b>152.933</b>	<b>206.913</b>	
64	<b>118.078</b>	<b>159.755</b>	
65	<b>85.357</b>	<b>115.485</b>	
66	<b>27.386</b>	<b>37.052</b>	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>617.902</b>	<b>835.998</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>531.385</b>	<b>680.101</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>224.610</b>	<b>287.529</b>	
63	<b>180.844</b>	<b>231.526</b>	
64	<b>139.613</b>	<b>178.758</b>	
65	<b>100.914</b>	<b>129.222</b>	
66	<b>32.373</b>	<b>41.459</b>	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>692.420</b>	<b>936.819</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>563.175</b>	<b>761.955</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>238.046</b>	<b>322.067</b>	
63	<b>191.681</b>	<b>259.337</b>	
64	<b>147.994</b>	<b>200.231</b>	
65	<b>106.983</b>	<b>144.744</b>	
66	<b>34.324</b>	<b>46.439</b>	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>768.809</b>	<b>1.040.170</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>625.193</b>	<b>845.862</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>264.214</b>	<b>357.472</b>	
63	<b>212.752</b>	<b>287.846</b>	
64	<b>164.263</b>	<b>222.242</b>	
65	<b>118.744</b>	<b>160.656</b>	
66	<b>38.097</b>	<b>51.544</b>	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.01.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	<b>890.117</b>	<b>1.204.295</b>	<b>96.158,03</b>
61	<b>723.680</b>	<b>979.112</b>	<b>76.926,41</b>
62	<b>305.771</b>	<b>413.697</b>	
63	<b>246.215</b>	<b>333.119</b>	
64	<b>190.099</b>	<b>257.197</b>	
65	<b>137.420</b>	<b>185.925</b>	
66	<b>44.089</b>	<b>59.651</b>	

### BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS

RLTN og FORHANDLINGSFÆLLESKABET er enige om følgende:

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

Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede eller ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig AC.

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 inden for 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 58/60 år (gruppe1/gruppe 2), jf. nedenfor.

*Eksempel:*

*Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.*

Seniorbonussens størrelse udgør:

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

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.

Gruppe 2 består af:

- Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1

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 seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer 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

**BEMÆRKNINGER:**

*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 58/60 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 bonusen.

*Eksempler:*

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60 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 58/60 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 58/60 år i 2011, men er fratrukket 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
Gruppe 1	Gruppe 2	
58 år	60 år	1-2 seniordage
59 år	61 år	1-3 seniordage
60 år og derover	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 tjenstemandsansat 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 inkl. 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, som den pågældende vil blive pensioneret efter, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne.

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 tjenstemandsansat 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, som den pågældende vil blive pensioneret efter, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for henholdsvis løntillæg og pensionstillæg 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.