

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. FRATRÆDELSESORDNINGER.....	9
§ 12. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE.....	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.....	20
BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS.....	41
BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER	45

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. FRATRÆDELSSESGODTGØRELSE

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**

Gældende pr. den 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

Gældende pr. den 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 6. juli 2017**
Gældende pr. den 01-10-2017:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	99.107	49.553	4.129
8	100.152	50.076	4.173
9	102.083	51.042	4.253
10	102.559	51.279	4.273
11	103.409	51.705	4.309
12	104.534	52.267	4.356
13	105.691	52.845	4.404
14	106.879	53.440	4.453
15	108.055	54.027	4.502
16	109.258	54.629	4.552
17	110.274	55.137	4.595
18	111.606	55.803	4.650
19	112.615	56.308	4.692
20	113.662	56.831	4.736

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
21	114.927	57.463	4.789
22	116.054	58.027	4.836
23	117.206	58.603	4.884
24	118.395	59.197	4.933
25	119.606	59.803	4.984
26	120.843	60.421	5.035
27	116.704	58.352	4.863
28	117.991	58.995	4.916
29	119.304	59.652	4.971
30	120.641	60.321	5.027
31	122.006	61.003	5.084
32	123.397	61.698	5.142
33	124.815	62.407	5.201
34	126.262	63.131	5.261
35	127.736	63.868	5.322
36	129.239	64.620	5.385
37	130.771	65.385	5.449
38	132.409	66.204	5.517
39	134.032	67.016	5.585
40	135.688	67.844	5.654
41	137.375	68.687	5.724
42	139.093	69.546	5.796
43	141.449	70.725	5.894
44	143.871	71.935	5.995
45	146.359	73.179	6.098
46	148.915	74.458	6.205
47	150.977	75.489	6.291
48	156.398	78.199	6.517
49	164.675	82.337	6.861
50	173.862	86.931	7.244
51	188.586	94.293	7.858
52	210.029	105.014	8.751
53	227.364	113.682	9.474
54	250.476	125.238	10.436
55	278.256	139.128	11.594

****NYT** pr. den 02-01-2019**
Gældende pr. den 01-04-2018

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	98.788	49.394	4.116
8	99.845	49.922	4.160
9	101.797	50.898	4.242
10	102.278	51.139	4.262
11	103.138	51.569	4.297
12	104.274	52.137	4.345
13	105.444	52.722	4.394
14	106.646	53.323	4.444
15	107.834	53.917	4.493
16	109.051	54.525	4.544
17	110.078	55.039	4.587
18	111.424	55.712	4.643
19	112.445	56.222	4.685
20	113.503	56.752	4.729
21	114.782	57.391	4.783
22	115.921	57.961	4.830
23	117.085	58.543	4.879
24	118.288	59.144	4.929
25	119.512	59.756	4.980
26	120.763	60.381	5.032
27	117.988	58.994	4.916
28	119.289	59.644	4.970
29	120.616	60.308	5.026
30	121.968	60.984	5.082
31	123.348	61.674	5.140
32	124.754	62.377	5.198
33	126.188	63.094	5.258
34	127.651	63.826	5.319
35	129.141	64.570	5.381
36	130.661	65.330	5.444
37	132.209	66.104	5.509
38	133.865	66.933	5.578
39	135.507	67.753	5.646
40	137.181	68.590	5.716
41	138.886	69.443	5.787
42	140.623	70.311	5.859
43	143.005	71.503	5.959
44	145.454	72.727	6.061
45	147.969	73.984	6.165
46	150.553	75.277	6.273
47	152.638	76.319	6.360
48	158.118	79.059	6.588

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
49	166.486	83.243	6.937
50	175.775	87.887	7.324
51	190.660	95.330	7.944
52	212.339	106.170	8.847
53	229.866	114.933	9.578
54	253.231	126.616	10.551
55	281.317	140.658	11.722

Gældende pr. den 01-10-2018

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	99.653	49.827	4.152
8	100.720	50.360	4.197
9	102.690	51.345	4.279
10	103.175	51.588	4.299
11	104.043	52.021	4.335
12	105.190	52.595	4.383
13	106.371	53.185	4.432
14	107.583	53.792	4.483
15	108.782	54.391	4.533
16	110.010	55.005	4.584
17	111.047	55.523	4.627
18	112.405	56.203	4.684
19	113.435	56.718	4.726
20	114.503	57.252	4.771
21	115.794	57.897	4.825
22	116.943	58.472	4.873
23	118.118	59.059	4.922
24	119.331	59.666	4.972
25	120.567	60.284	5.024
26	121.829	60.915	5.076
27	119.066	59.533	4.961
28	120.379	60.189	5.016
29	121.718	60.859	5.072
30	123.083	61.541	5.128
31	124.475	62.238	5.186
32	125.894	62.947	5.246
33	127.341	63.671	5.306
34	128.818	64.409	5.367
35	130.321	65.160	5.430
36	131.855	65.927	5.494
37	133.417	66.708	5.559
38	135.089	67.544	5.629
39	136.745	68.373	5.698

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
40	138.434	69.217	5.768
41	140.155	70.077	5.840
42	141.908	70.954	5.913
43	144.312	72.156	6.013
44	146.783	73.391	6.116
45	149.321	74.660	6.222
46	151.929	75.965	6.330
47	154.033	77.016	6.418
48	159.563	79.781	6.648
49	168.008	84.004	7.000
50	177.381	88.690	7.391
51	192.403	96.201	8.017
52	214.279	107.140	8.928
53	231.966	115.983	9.665
54	255.545	127.773	10.648
55	283.887	141.944	11.829

****NYT** pr. den 6. maj 2019**
Gældende pr. den 1. april 2019

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	98.303	49.152	4.096
8	99.370	49.685	4.140
9	101.340	50.670	4.223
10	101.825	50.913	4.243
11	102.893	51.446	4.287
12	104.040	52.020	4.335
13	105.221	52.610	4.384
14	106.433	53.217	4.435
15	107.632	53.816	4.485
16	108.860	54.430	4.536
17	109.897	54.948	4.579
18	111.255	55.628	4.636
19	112.285	56.143	4.679
20	113.153	56.577	4.715
21	114.444	57.222	4.768
22	115.593	57.797	4.816
23	116.768	58.384	4.865
24	117.981	58.991	4.916
25	119.217	59.609	4.967
26	120.479	60.240	5.020
27	119.066	59.533	4.961
28	120.379	60.189	5.016
29	121.718	60.859	5.072

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
30	123.083	61.541	5.128
31	124.475	62.238	5.186
32	125.894	62.947	5.246
33	127.341	63.671	5.306
34	128.818	64.409	5.367
35	130.321	65.160	5.430
36	131.855	65.927	5.494
37	133.417	66.708	5.559
38	135.089	67.544	5.629
39	136.745	68.373	5.698
40	138.434	69.217	5.768
41	140.155	70.077	5.840
42	141.908	70.954	5.913
43	144.312	72.156	6.013
44	146.783	73.391	6.116
45	149.321	74.660	6.222
46	151.929	75.965	6.330
47	154.033	77.016	6.418
48	159.563	79.781	6.648
49	168.008	84.004	7.000
50	177.381	88.690	7.391
51	192.403	96.201	8.017
52	214.279	107.140	8.928
53	231.966	115.983	9.665
54	255.545	127.773	10.648
55	283.887	141.944	11.829

****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	323.048	432.010	95.044,21
61	223.442	298.807	76.035,38
62	126.624	169.334	
63	91.765	122.717	
64	59.042	78.957	
65	28.454	38.051	
66	27.387	36.625	

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

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

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

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

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	323.048	437.073	96.158,03
61	223.442	302.309	76.926,41
62	126.617	171.308	
63	91.760	124.148	
64	59.039	79.877	
65	28.452	38.495	
66	27.386	37.052	

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

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

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

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

****NYT** pr. den 06-07-2017**

Med virkning pr. 01-10-2017:

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

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	323.048	438.333	96.435,45
61	223.442	303.180	77.148,37
62	126.489	171.629	
63	91.667	124.380	
64	58.979	80.027	
65	28.423	38.567	
66	27.358	37.121	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	493.183	96.435,45
61	251.338	341.032	77.148,37
62	141.679	192.239	
63	102.675	139.316	
64	66.062	89.637	
65	31.837	43.198	
66	30.643	41.579	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.306	552.660	96.435,45
61	281.588	382.077	77.148,37
62	158.697	215.331	
63	115.008	156.051	
64	73.997	100.404	
65	35.661	48.387	
66	34.324	46.573	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.241	613.630	96.435,45
61	312.597	424.152	77.148,37
62	176.143	239.002	
63	127.651	173.206	
64	82.132	111.442	
65	39.581	53.707	
66	38.097	51.693	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	710.453	96.435,45
61	361.840	490.968	77.148,37
62	203.847	276.593	
63	147.729	200.448	
64	95.050	128.970	
65	45.807	62.154	
66	44.089	59.823	

****NYT** pr. den 02-01-2019**

Med virkning pr. 01-04-2018:

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	323.048	443.155	97.496,24
61	223.442	306.516	77.996,99
62	126.359	173.338	
63	91.573	125.619	
64	58.918	80.824	
65	28.394	38.951	
66	27.330	37.491	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	498.608	97.496,24
61	251.338	344.783	77.996,99
62	141.679	194.354	
63	102.675	140.849	
64	66.062	90.623	
65	31.837	43.673	
66	30.643	42.036	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.305	558.738	97.496,24
61	281.587	386.279	77.996,99
62	158.697	217.699	
63	115.008	157.767	
64	73.997	101.509	
65	35.661	48.919	
66	34.324	47.085	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.240	620.380	97.496,24
61	312.596	428.817	77.996,99
62	176.143	241.631	
63	127.651	175.111	
64	82.132	112.668	
65	39.581	54.297	
66	38.097	52.262	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	718.268	97.496,24
61	361.840	496.369	77.996,99
62	203.847	279.636	
63	147.729	202.653	
64	95.050	130.388	
65	45.807	62.837	
66	44.089	60.481	

Med virkning pr. 01-10-2018:

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

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	323.048	447.204	98.387,08
61	223.441	309.316	78.709,66
62	126.355	174.917	
63	91.570	126.763	
64	58.917	81.560	
65	28.393	39.306	
66	27.329	37.832	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	503.164	98.387,08
61	251.338	347.934	78.709,66
62	141.679	196.130	
63	102.675	142.136	
64	66.062	91.451	
65	31.837	44.073	
66	30.643	42.420	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.306	563.844	98.387,08
61	281.587	389.808	78.709,66
62	158.697	219.688	
63	115.008	159.209	
64	73.997	102.436	
65	35.661	49.366	
66	34.324	47.516	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.240	626.048	98.387,08
61	312.596	432.735	78.709,66
62	176.143	243.839	
63	127.651	176.711	
64	82.132	113.697	
65	39.581	54.793	
66	38.097	52.739	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	724.831	98.387,08
61	361.840	500.904	78.709,66
62	203.847	282.191	
63	147.729	204.505	
64	95.050	131.580	
65	45.807	63.411	
66	44.089	61.034	

****NYT** pr. den 6. maj 2019**
Med virkning pr. 01-04-2019:
Født før 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	323.721	448.135	98.387,08
61	223.906	309.958	78.709,66
62	126.493	175.107	
63	91.670	126.901	
64	58.981	81.649	
65	28.424	39.349	
66	27.359	37.873	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	503.164	98.387,08
61	251.338	347.934	78.709,66
62	141.679	196.130	
63	102.675	142.136	
64	66.062	91.451	
65	31.837	44.073	
66	30.643	42.420	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.306	563.844	98.387,08
61	281.587	389.808	78.709,66
62	158.697	219.688	
63	115.008	159.209	
64	73.997	102.436	
65	35.661	49.366	
66	34.324	47.516	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.240	626.048	98.387,08
61	312.596	432.735	78.709,66
62	176.143	243.839	
63	127.651	176.711	
64	82.132	113.697	
65	39.581	54.793	
66	38.097	52.739	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	724.831	98.387,08
61	361.840	500.904	78.709,66
62	203.847	282.191	
63	147.729	204.505	
64	95.050	131.580	
65	45.807	63.411	
66	44.089	61.034	

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	549.182	734.416	95.044,21
61	446.883	597.613	76.035,38
62	189.936	254.001	
63	152.942	204.528	
64	118.085	157.913	
65	85.362	114.154	
66	27.387	36.625	

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

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

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

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

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	549.182	743.023	96.158,03
61	446.884	604.617	76.926,41
62	189.926	256.962	
63	152.933	206.913	
64	118.078	159.755	
65	85.357	115.485	
66	27.386	37.052	

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

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

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

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

****NYT** pr. den 06-07-2017**

Med virkning pr. 01-10-2017:

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	549.182	745.166	96.435,45
61	446.883	606.361	77.148,37
62	189.733	257.443	
63	152.778	207.300	
64	117.958	160.054	
65	85.270	115.701	
66	27.358	37.121	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.902	838.410	96.435,45
61	502.675	682.063	77.148,37
62	212.518	288.358	
63	171.125	232.194	
64	132.124	179.274	
65	95.510	129.595	
66	30.643	41.579	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.421	939.522	96.435,45
61	563.175	764.153	77.148,37
62	238.046	322.996	
63	191.681	260.085	
64	147.994	200.809	
65	106.983	145.162	
66	34.324	46.573	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.809	1.043.171	96.435,45
61	625.193	848.304	77.148,37
62	264.214	358.504	
63	212.752	288.677	
64	164.264	222.884	
65	118.744	161.120	
66	38.097	51.693	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2017	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.207.769	96.435,45
61	723.680	981.936	77.148,37
62	305.771	414.890	
63	246.215	334.080	
64	190.099	257.939	
65	137.420	186.461	
66	44.089	59.823	

****NYT** pr. den 02-01-2019**

Med virkning pr. 01-04-2018:

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

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	549.182	753.364	97.496,24
61	446.883	613.031	77.996,99
62	189.538	260.007	
63	152.621	209.364	
64	117.837	161.648	
65	85.183	116.853	
66	27.330	37.491	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.902	847.633	97.496,24
61	502.675	689.566	77.996,99
62	212.518	291.530	
63	171.125	234.748	
64	132.124	181.246	
65	95.510	131.020	
66	30.643	42.036	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.419	949.855	97.496,24
61	563.174	772.558	77.996,99
62	238.045	326.549	
63	191.680	262.946	
64	147.994	203.017	
65	106.983	146.758	
66	34.324	47.085	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.809	1.054.645	97.496,24
61	625.193	857.634	77.996,99
62	264.214	362.447	
63	212.752	291.852	
64	164.263	225.335	
65	118.744	162.892	
66	38.097	52.262	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.221.055	97.496,24
61	723.680	992.738	77.996,99
62	305.771	419.454	
63	246.215	337.755	
64	190.099	260.777	
65	137.420	188.512	
66	44.089	60.481	

Med virkning pr. 01-10-2018:

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	549.181	760.246	98.387,08
61	446.883	618.632	78.709,66
62	189.533	262.375	
63	152.617	211.271	
64	117.834	163.120	
65	85.180	117.917	
66	27.329	37.832	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.903	855.379	98.387,08
61	502.676	695.867	78.709,66
62	212.518	294.194	
63	171.125	236.893	
64	132.124	182.902	
65	95.510	132.218	
66	30.643	42.420	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.420	958.534	98.387,08
61	563.174	779.617	78.709,66
62	238.045	329.533	
63	191.681	265.348	
64	147.994	204.872	
65	106.983	148.099	
66	34.324	47.516	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48		
	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.809	1.064.282	98.387,08
61	625.193	865.470	78.709,66
62	264.214	365.758	
63	212.752	294.518	
64	164.263	227.394	
65	118.744	164.380	
66	38.097	52.739	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2018	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.232.212	98.387,08
61	723.680	1.001.809	78.709,66
62	305.771	423.287	
63	246.215	340.841	
64	190.099	263.160	
65	137.420	190.234	
66	44.089	61.034	

****NYT** pr. den 6. maj 2019**

Med virkning pr. 01-04-2019:

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	550.325	761.829	98.387,08
61	447.811	619.917	78.709,66
62	189.739	262.661	
63	152.783	211.501	
64	117.962	163.297	
65	85.273	118.046	
66	27.359	37.873	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.903	855.379	98.387,08
61	502.676	695.867	78.709,66
62	212.518	294.194	
63	171.125	236.893	
64	132.124	182.902	
65	95.510	132.218	
66	30.643	42.420	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.420	958.534	98.387,08
61	563.174	779.617	78.709,66
62	238.045	329.533	
63	191.681	265.348	
64	147.994	204.872	
65	106.983	148.099	
66	34.324	47.516	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.809	1.064.282	98.387,08
61	625.193	865.470	78.709,66
62	264.214	365.758	
63	212.752	294.518	
64	164.263	227.394	
65	118.744	164.380	
66	38.097	52.739	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.04.2019	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.232.212	98.387,08
61	723.680	1.001.809	78.709,66
62	305.771	423.287	
63	246.215	340.841	
64	190.099	263.160	
65	137.420	190.234	
66	44.089	61.034	

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS

RLTN og FORHANDLINGSFÆLLESSKABET 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

Seniorbussen 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, bussen 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 bussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

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

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2012, men fratræder inden januar 2013, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bussen, 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 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
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 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 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).

I alt pr. år 170.565 kr.

I alt for den aftalte 5 års periode

170.565 kr. x 5 = 852.825 kr.

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 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, 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 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.