

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

RAMMEAFTALE
OM
SENIORPOLITIK

2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER.....	4
§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN	4
§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE	5
§ 3. SENIORSAMTALER.....	5
§ 4. LOKAL AFTALERET.....	6
 KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER	6
§ 5. PERSONKREDS	6
§ 6. UDLIGNINGSTILLÆG.....	6
§ 7. BEVARELSE AF PENSION.....	7
§ 8. PENSIONSFORBEDRING	7
§ 9. FASTHOLDELSES Bonus	7
 KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER	7
§ 10. PERSONKREDS	8
§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD	8
 KAPITEL 4. FRATRÆDELSERORDNINGER.....	9
§ 12. FRATRÆDELSERGODTGØRELSE.....	9
§ 13. PENSIONSFORBEDRING.....	10
§ 14. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN.....	11
 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 UDMØNTNING AF TREPARTSMIDLERNE TIL SENIORINITIATIVER	23
BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER	28

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Parterne har ved OK-08 aftalt en række tiltag med henblik på at fremme fastholdelsen af seniorer, herunder følgende:

- Seniorbonus
Der er i trepartsaftalerne indgået mellem regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF afsat 140 mio. kr. i perioden 2008 til 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job. Trepartsmidlerne er aftalt anvendt til etablering af seniorbonus. Trepartsmidlerne er midlertidige. Seniorbonus er reguleret i Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer, jf. aftalens bilag 3.
- Seniorindsatsen som en del af personalepolitikken
I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne 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 skal informere og drøfte regionens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i regionens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af regionens personalepolitik.

- Seniorsamtaler
I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne, har regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF været enige om, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Der er på den baggrund indføjet en ny bestemmelse om seniorsamtale, jf. aftalens § 3.

§ 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 det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

§ 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 heraf.

Fastholdelselementerne 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.

Tillægelse 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 tjenesteforlseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere 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 generationsskifteaftale, 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, men ikke 65 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtidspension, 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 førtidspension, som fx. alder efter det fyldte 65. år, 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 2008.

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 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

BEMÆRKNINGER:

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer ophører med overenskomstperiodens udløb. Frem til udgangen af 2011 kan der dog være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010.

København, den 15. december 2008

For
REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For
SUNDHEDSKARTELLET
Connie Kruckow
/ Helle Varming

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

****NYT****

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**.

Pr. 01-10-2008:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	103.247	51.624	4.302
8	104.202	52.101	4.342
9	105.968	52.984	4.415
10	106.400	53.588	4.466
11	107.176	53.200	4.433
12	108.203	54.101	4.508
13	109.259	54.629	4.552
14	110.344	55.172	4.598
15	111.417	55.709	4.642
16	112.516	56.258	4.688
17	113.442	56.721	4.727
18	114.658	57.329	4.777
19	115.578	57.789	4.816
20	116.533	58.267	4.856
21	117.688	58.844	4.904
22	118.720	59.360	4.947
23	119.778	59.889	4.991
24	120.871	60.436	5.036
25	121.985	60.993	5.083
26	123.123	61.561	5.130
27	118.883	59.442	4.953
28	114.667	57.333	4.778
29	110.475	55.237	4.603
30	110.356	55.178	4.598
31	111.612	55.806	4.651
32	112.893	56.447	4.704
33	114.200	57.100	4.758
34	115.533	57.766	4.814
35	116.891	58.445	4.870
36	118.277	59.138	4.928
37	119.688	59.844	4.987
38	121.198	60.599	5.050
39	122.696	61.348	5.112
40	124.223	62.112	5.176

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
41	125.780	62.890	5.241
42	127.366	63.683	5.307
43	129.524	64.762	5.397
44	131.741	65.871	5.489
45	134.019	67.010	5.584
46	136.360	68.180	5.682
47	138.249	69.124	5.760
48	143.212	71.606	5.967
49	150.791	75.395	6.283
50	159.204	79.602	6.633
51	172.686	86.343	7.195
52	192.321	96.160	8.013
53	208.195	104.098	8.675
54	229.358	114.679	9.557
55	254.796	127.398	10.617

Pr. 01-04-2009:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	102.078	51.039	4.253
8	103.035	51.517	4.293
9	104.804	52.402	4.367
10	105.238	52.619	4.385
11	106.016	53.008	4.417
12	107.045	53.522	4.460
13	108.104	54.052	4.504
14	109.191	54.596	4.550
15	110.267	55.133	4.594
16	111.368	55.684	4.640
17	112.297	56.149	4.679
18	113.516	56.758	4.730
19	114.439	57.219	4.768
20	115.396	57.698	4.808
21	116.553	58.277	4.856
22	117.587	58.794	4.899
23	118.647	59.323	4.944
24	119.741	59.871	4.989
25	120.857	60.428	5.036
26	121.995	60.998	5.083
27	117.757	58.879	4.907
28	113.542	56.771	4.731
29	109.352	54.676	4.556
30	110.584	55.292	4.608
31	111.841	55.921	4.660

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
32	113.124	56.562	4.713
33	114.431	57.216	4.768
34	115.766	57.883	4.824
35	117.125	58.562	4.880
36	118.511	59.256	4.938
37	119.924	59.962	4.997
38	121.435	60.718	5.060
39	122.934	61.467	5.122
40	124.463	62.231	5.186
41	126.020	63.010	5.251
42	127.607	63.804	5.317
43	129.769	64.884	5.407
44	131.991	65.995	5.500
45	134.273	67.137	5.595
46	136.618	68.309	5.692
47	138.510	69.255	5.771
48	143.483	71.741	5.998
49	151.077	75.538	6.295
50	159.505	79.753	6.646
51	173.013	86.507	7.209
52	192.685	96.343	8.029
53	208.590	104.295	8.691
54	229.792	114.896	9.575
55	255.279	127.639	10.637

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

****NYT****

Tablet med beløbsstørrelser der kan ydes som engangsbeløb 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**.

Pr. 01-10-2008:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.10.2008
60	74.555	92.632
61	63.671	79.109
62	52.784	65.582
63	40.928	50.852
64	29.724	36.932
65	19.171	23.819
66	9.264	11.510

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.10.2008
60	83.629	103.907
61	75.133	93.350
62	62.022	77.060
63	48.087	59.746
64	34.920	43.386
65	22.519	27.979
66	10.881	13.519

	Interval: Løntrin 31-40	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	93.788	116.529
61	79.620	98.925
62	65.631	81.544
63	50.890	63.229
64	36.959	45.920
65	23.837	29.616
66	11.519	14.312

	Interval: Løntrin 41-48	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	104.189	129.452
61	88.434	109.876
62	72.884	90.556
63	56.514	70.216
64	41.043	50.995
65	26.471	32.889
66	13.728	17.057

	Interval: Løntrin 49-55	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	120.629	149.877
61	102.365	127.185
62	84.347	104.799
63	65.402	81.260
64	47.499	59.016
65	30.634	38.062
66	14.804	18.393

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	213.015	264.664	88.305,08
61	148.565	184.587	70.644,05
62	84.454	104.931	
63	61.392	76.278	
64	39.632	49.242	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	238.941	296.877	88.305,08
61	175.310	217.817	70.644,05
62	99.235	123.297	
63	72.130	89.619	
64	46.559	57.849	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	267.966	332.939	88.305,08
61	185.780	230.825	70.644,05
62	105.010	130.471	
63	76.335	94.843	
64	49.279	61.227	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	297.684	369.863	88.305,08
61	206.346	256.378	70.644,05
62	116.614	144.889	
63	84.770	105.324	
64	54.724	67.993	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere før- tidstillæg (50%)
60	344.654	428.221	88.305,08
61	238.851	296.765	70.644,05
62	134.955	167.678	
63	98.103	121.890	
64	63.332	78.687	

Pr. 01-04-2009:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

	Interval: Løntrin 1-19	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	74.491	92.728
61	63.617	79.192
62	52.740	65.652
63	40.894	50.906
64	29.700	36.971
65	19.155	23.844
66	9.256	11.523

	Interval: Løntrin 20-30	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	83.647	104.126
61	75.107	93.494
62	62.001	77.180
63	48.070	59.839
64	34.908	43.454
65	22.511	28.022
66	10.877	13.540

	Interval: Løntrin 31-40	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	93.796	116.759
61	79.627	99.121
62	65.637	81.706
63	50.894	63.354
64	36.962	46.011
65	23.839	29.675
66	11.520	14.340

	Interval: Løntrin 41-48	
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008
60	104.189	129.697
61	88.434	110.084
62	72.884	90.727
63	56.514	70.349
64	41.043	51.092
65	26.471	32.951
66	13.728	17.089

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.10.2008
60	120.629	150.161
61	102.365	127.426
62	84.347	104.997
63	65.402	81.414
64	47.499	59.127
65	30.634	38.134
66	14.804	18.428

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	212.832	264.938	88.472,30
61	148.440	184.781	70.777,84
62	84.384	105.043	
63	61.341	76.359	
64	39.600	49.294	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	238.993	297.503	88.472,30
61	175.249	218.153	70.777,84
62	99.201	123.488	
63	72.105	89.758	
64	46.544	57.938	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	267.989	333.598	88.472,30
61	185.796	231.282	70.777,84
62	105.019	130.729	
63	76.341	95.031	
64	49.283	61.348	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	297.684	370.562	88.472,30
61	206.346	256.863	70.777,84
62	116.614	145.163	
63	84.770	105.524	
64	54.724	68.122	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.10.2008	Udgift til ikke at reducere før-tidstillæg (50%)
60	344.654	429.033	88.472,30
61	238.852	297.327	70.777,84
62	134.956	167.995	
63	98.103	122.121	
64	63.332	78.837	

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDMØNTNING AF TREPARTSMIDLERNES TIL SENIORINITIATIVER

Med henvisning til trepartsaftalerne (LO/AC pkt. 14, FTF pkt. 13) er RLTN og SHK enige om følgende:

1.

Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter *ikke* ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

2.

Der er ved trepartsaftalerne afsat midler til seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job. De afsatte midler er et engangsbeløb i den kommende overenskomstperiode, som skal finansiere et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne inden for Rammeaftale om seniorpolitik.

3.

Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 4, ret til en seniorbonus.

4.

Med virkning fra den 1. januar 2009 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60 år.

Bemærkning:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2008, får bonussen udbetalt første gang i januar 2009.

Medarbejdere, der fylder 60 år i 2009, får bonussen udbetalt første gang i januar 2010.

Medarbejdere, der fylder 60 år i 2010, får bonussen udbetalt i januar 2011.

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn ¹⁾
60 år	2,0 %
61 år	2,3 %
62 år og derover	2,7 %

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

Kun medarbejdere, der er fyldt 60 år senest den 31-12-2010, omfattes af ordningen.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar måned i perioden 2009-2011.

5.

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 1
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. bilag 1

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 give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Bemærkning:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2008, skal senest den 1. oktober 2008 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2009, skal senest den 1. oktober 2009 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2010, skal senest den 1. oktober 2010 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

6.

Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 4, 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 2009, men fratræder inden januar 2010, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2009, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2008, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2008, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2008, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2008, men er fratrukket inden den 1. april 2008, er ikke omfattet af aftalen.

7.

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 4, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

8.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008. Aftalen ophører med overenskomstperiodens udløb. Frem til udgangen af 2011 kan der dog være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010.

Bilag 1. Konvertering af seniorbonus

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Ønsker medarbejderen at konvertere hele den i pkt. 4 nævnte seniorbonus til ekstraordinær pensionsindbetaling, kan dette ske på følgende måde

Alder	Pensionsindbetaling i % af sædvanlig løn
60 år	2,1 %
61 år	2,4 %
62 år og derover	2,8 %

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. 6.

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. 4 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.

Den ansatte kan vælge at få udbetalt den del af bonussen, der ikke er udmøntet som seniordage, eller konvertere den resterende del af bonussen til et ekstraordinært pensionsbidrag eller et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres tallet 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. = 11.778 kr. pr. år

(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 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 $182.083 \times 3 : 36 = 15.174$ kr.

Eksempel 3:

En tjenestemandsansat chef med en årsløn på 523.474 kr. (lønttrin 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 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.

