REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

RAMMEAFTALE OM SENIORPOLITIK

NYT = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale
NYT med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttræden
NYT pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

_____
2011

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. FASTHOLDELSESBONUS 7

KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER 7

§ 10. PERSONKREDS 7

§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD 7

KAPITEL 4. FRATRÆDELSESORDNINGER 9

§ 12. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE 9

§ 13. PENSIONSFORBEDRING 9

§ 14. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN 10

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN 10

§ 15. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV. 10

BILAG 1: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER 13

BILAG 2: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADRAG MV. 16

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS 23

BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER 27

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

****NYT****
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 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

****NYT****
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.

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

Fastholdelseselementerne 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. FASTHOLDELSESBONUS

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.

Fastholdelseselementerne 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 fastholdelsesbonussen 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, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men eksl. resultatlønstillæg).*

2. *En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Løntillægget på op til 15 % indgår i beregningen.*

3. *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

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

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

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

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

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

Stk. 2.
En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene 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/-vedtægtens 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 feriegodtgørelse.

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

§ 13. PENSIONSFORBEDRING

****NYT****
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/-vedtægtens 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 2011.

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 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

BEMÆRKNINGER:
Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer (OK-08) er ophørt. Frem til udgangen af 2011 kan der dog være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010.

København, den 26. september 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET:
Grete Christensen
/ Helle Varming

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

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.

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

Pr. 01-04-2011:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	101.925	50.963	4.247
8	102.896	51.448	4.287
9	104.691	52.345	4.362
10	105.133	52.566	4.381
11	105.923	52.961	4.413
12	106.968	53.484	4.457
13	108.043	54.021	4.502
14	109.147	54.574	4.548
15	110.239	55.120	4.593
16	111.358	55.679	4.640
17	112.302	56.151	4.679
18	113.539	56.770	4.731
19	114.477	57.239	4.770
20	115.450	57.725	4.810
21	116.625	58.313	4.859
22	117.673	58.836	4.903
23	118.742	59.371	4.948
24	119.848	59.924	4.994
25	120.973	60.486	5.041
26	122.123	61.061	5.088
27	117.895	58.947	4.912
28	113.690	56.845	4.737
29	110.860	55.430	4.619
30	112.103	56.051	4.671
31	113.371	56.686	4.724
32	114.664	57.332	4.778
33	115.981	57.991	4.833
34	117.326	58.663	4.889
35	118.695	59.348	4.946
36	120.092	60.046	5.004
37	121.515	60.758	5.063
38	123.038	61.519	5.127
39	124.546	62.273	5.189
40	126.085	63.042	5.254
41	127.652	63.826	5.319

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
42	129.249	64.624	5.385
43	131.438	65.719	5.477
44	133.689	66.844	5.570
45	136.000	68.000	5.667
46	138.376	69.188	5.766
47	140.292	70.146	5.846
48	145.329	72.664	6.055
49	153.020	76.510	6.376
50	161.557	80.779	6.732
51	175.239	87.619	7.302
52	195.164	97.582	8.132
53	211.273	105.636	8.803
54	232.749	116.374	9.698
55	258.563	129.281	10.773

****NYT** pr. 27. januar 2012**
Pr. 01-01-2012:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	**101.924**	**50.962**	**4.247**
8	**102.910**	**51.455**	**4.288**
9	**104.733**	**52.366**	**4.364**
10	**105.181**	**52.591**	**4.383**
11	**105.984**	**52.992**	**4.416**
12	**107.045**	**53.522**	**4.460**
13	**108.137**	**54.068**	**4.506**
14	**109.258**	**54.629**	**4.552**
15	**110.367**	**55.184**	**4.599**
16	**111.503**	**55.751**	**4.646**
17	**112.462**	**56.231**	**4.686**
18	**113.718**	**56.859**	**4.738**
19	**114.671**	**57.335**	**4.778**
20	**115.659**	**57.829**	**4.819**
21	**116.852**	**58.426**	**4.869**
22	**117.915**	**58.958**	**4.913**
23	**119.002**	**59.501**	**4.958**
24	**120.124**	**60.062**	**5.005**
25	**121.267**	**60.634**	**5.053**
26	**122.434**	**61.217**	**5.101**
27	**118.225**	**59.112**	**4.926**
28	**114.039**	**57.019**	**4.752**
29	**112.578**	**56.289**	**4.691**
30	**113.840**	**56.920**	**4.743**
31	**115.127**	**57.564**	**4.797**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
32	**116.440**	**58.220**	**4.852**
33	**117.778**	**58.889**	**4.907**
34	**119.144**	**59.572**	**4.964**
35	**120.534**	**60.267**	**5.022**
36	**121.953**	**60.976**	**5.081**
37	**123.398**	**61.699**	**5.142**
38	**124.944**	**62.472**	**5.206**
39	**126.476**	**63.238**	**5.270**
40	**128.038**	**64.019**	**5.335**
41	**129.630**	**64.815**	**5.401**
42	**131.251**	**65.626**	**5.469**
43	**133.475**	**66.737**	**5.561**
44	**135.760**	**67.880**	**5.657**
45	**138.107**	**69.054**	**5.754**
46	**140.520**	**70.260**	**5.855**
47	**142.466**	**71.233**	**5.936**
48	**147.580**	**73.790**	**6.149**
49	**155.391**	**77.695**	**6.475**
50	**164.060**	**82.030**	**6.836**
51	**177.954**	**88.977**	**7.415**
52	**198.187**	**99.094**	**8.258**
53	**214.546**	**107.273**	**8.939**
54	**236.354**	**118.177**	**9.848**
55	**262.568**	**131.284**	**10.940**

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

Tabel 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. 01-04-2011:
Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

	Interval: Løntrin 1-19	
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011
60	74.509	93.943
61	63.629	80.225
62	52.747	66.506
63	40.900	51.568
64	29.704	37.452
65	19.157	24.154
66	9.258	11.672

	Interval: Løntrin 20-30	
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011
60	83.738	105.580
61	75.126	94.722
62	62.017	78.193
63	48.082	60.624
64	34.916	44.024
65	22.517	28.390
66	10.880	13.718

	Interval: Løntrin 31-40	
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011
60	93.837	118.313
61	79.661	100.440
62	65.665	82.793
63	50.916	64.197
64	36.978	46.623
65	23.849	30.070
66	11.525	14.531

	Interval: Løntrin 41-48	
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011
60	104.189	131.365
61	88.434	111.501
62	72.884	91.894
63	56.514	71.254
64	41.043	51.749
65	26.471	33.375
66	13.728	17.309

	Interval: Løntrin 49-55	
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011
60	120.629	152.093
61	102.365	129.065
62	84.347	106.348
63	65.402	82.461
64	47.499	59.888
65	30.634	38.625
66	14.804	18.665

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

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.882	268.409	89.610,53
61	148.467	187.193	71.688,42
62	84.396	106.409	
63	61.350	77.352	
64	39.605	49.935	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.252	301.658	89.610,53
61	175.295	221.018	71.688,42
62	99.226	125.108	
63	72.123	90.936	
64	46.555	58.698	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.106	338.037	89.610,53
61	185.877	234.360	71.688,42
62	105.064	132.469	
63	76.374	96.295	
64	49.304	62.165	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	375.330	89.610,53
61	206.346	260.168	71.688,42
62	116.614	147.031	
63	84.770	106.881	
64	54.724	68.998	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	434.552	89.610,53
61	238.851	301.152	71.688,42
62	134.955	170.157	
63	98.103	123.692	
64	63.332	79.851	

****NYT** pr. 27. januar 2012**
Pr. 01-01-2012:
Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

	Interval: Løntrin 1-19	
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012
60	**74.425**	**95.292**
61	**63.554**	**81.373**
62	**52.683**	**67.453**
63	**40.850**	**52.303**
64	**29.667**	**37.985**
65	**19.134**	**24.498**
66	**9.246**	**11.839**

	Interval: Løntrin 20-30	
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012
60	**83.738**	**107.216**
61	**75.126**	**96.189**
62	**61.986**	**79.365**
63	**48.058**	**61.532**
64	**34.899**	**44.684**
65	**22.506**	**28.816**
66	**10.875**	**13.923**

	Interval: Løntrin 31-40	
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012
60	**93.837**	**120.146**
61	**79.661**	**101.996**
62	**65.665**	**84.075**
63	**50.916**	**65.191**
64	**36.978**	**47.346**
65	**23.849**	**30.536**
66	**11.525**	**14.756**

	Interval: Løntrin 41-48	
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012
60	**104.189**	**133.401**
61	**88.434**	**113.228**
62	**72.884**	**93.318**
63	**56.514**	**72.358**
64	**41.043**	**52.551**
65	**26.471**	**33.892**
66	**13.728**	**17.577**

	Interval: Løntrin 49-55	
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012
60	**120.629**	**154.449**
61	**102.365**	**131.065**
62	**84.347**	**107.995**
63	**65.402**	**83.739**
64	**47.499**	**60.816**
65	**30.634**	**39.223**
66	**14.804**	**18.954**

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

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**212.644**	**272.262**	**90.998,75**
61	**148.293**	**189.869**	**72.799,00**
62	**84.292**	**107.925**	
63	**61.274**	**78.454**	
64	**39.556**	**50.647**	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**239.252**	**306.331**	**90.998,75**
61	**175.295**	**224.442**	**72.799,00**
62	**99.177**	**126.983**	
63	**72.088**	**92.299**	
64	**46.532**	**59.578**	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**268.105**	**343.274**	**90.998,75**
61	**185.876**	**237.990**	**72.799,00**
62	**105.064**	**134.521**	
63	**76.374**	**97.787**	
64	**49.304**	**63.128**	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**297.684**	**381.145**	**90.998,75**
61	**206.346**	**264.199**	**72.799,00**
62	**116.614**	**149.309**	
63	**84.770**	**108.537**	
64	**54.724**	**70.067**	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	**344.654**	**441.284**	**90.998,75**
61	**238.851**	**305.818**	**72.799,00**
62	**134.955**	**172.793**	
63	**98.103**	**125.608**	
64	**63.332**	**81.088**	

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS

RLTN og Sundhedskartellet er enige om følgende:

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

Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

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

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

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

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

Seniorbonussens størrelse udgør:

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

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

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

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

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

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

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

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

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

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

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

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

> *Eksempler:*
> *En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2012, men fratræder inden januar 2013, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012, den pågældende har været ansat.*
>
> *En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011, den pågældende har været ansat.*
>
> *En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men er fratrådt inden den 1. april 2011, er ikke omfattet af aftalen.*

6.
Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

7.
Aftalen indsættes som protokollat i rammeaftale om seniorpolitik.

8.
Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011

Bilag: Konvertering af seniorbonus

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

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

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

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder principperne i pkt. 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

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

Eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler:

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

1) Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
2) Fratrædelsesbeløb 601.995 kr.: 12 x 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. =	11.250 kr. pr. år
I alt pr. år	182.083 kr.

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

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

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

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