

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.....	6
§ 8. PENSIONSFORBEDRING .....	7
§ 9. FASTHOLDELSES Bonus .....	7
KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER.....	7
§ 10. PERSONKREDS .....	8
§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD .....	8
KAPITEL 4. FRATRÆDELSERORDNINGER .....	9
§ 12. FRATRÆDELSER GODTGØRELSE .....	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  
FØRTIDSFRADRAK MV..... 12

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDMØNTNING AF  
TREPARTSMIDLERNE TIL SENIORINITIATIVER ..... 12

BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE  
MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER ..... 12

## 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 seniornitiativer, 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 medbestemmelserudvalg 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. 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.*

*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 tjenesteforæelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettede 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.

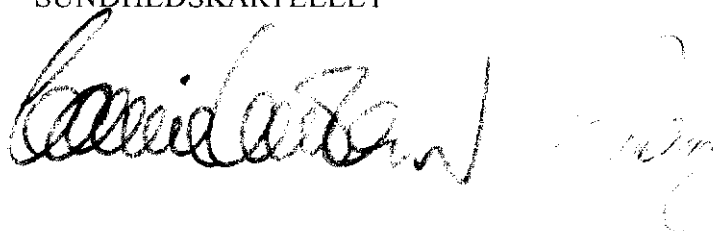
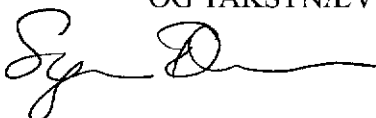
*BEMÆRKNINGER:*

*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 DEC. 2008**

For  
REGIONERNES LØNNINGS-  
OG TAKSTNÆVN

For  
SUNDHEDSKARTELLET



OK-08

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

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

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDMØNTNING AF TREPARTSMIDLERNE TIL SENIORINITIATIVER

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