

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

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

PRÆAMBEL.....	4
KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER.....	5
§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN	5
KAPITEL 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE	5
§ 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE	5
§ 3. MED-UDVALGENES ROLLE	6
§ 4. TILLIDSREPRÆSENTANTEN	7
KAPITEL 3. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7	7
§ 5. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7	7
KAPITEL 4. SENIORBONUS.....	8
§ 6. SENIORBONUS	8
KAPITEL 5. SENIORSTILLINGER	8
§ 7. PERSONKREDS	8
§ 8. UDLIGNINGSTILLÆG.....	9
§ 9. BEVARELSE AF PENSION	9
§ 10. PENSIONSFORBEDRING.....	9
§ 11. FASTHOLDELSSES Bonus.....	10
KAPITEL 6. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER	10
§ 12. PERSONKREDS.....	10
§ 13. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD	10
KAPITEL 7. FASTHOLDELSSES- OG FRATRÆDELSSESORDNINGER	12
§ 14. FRATRÆDELSSESGODTGØRELSE.....	12

§ 15. PENSIONSFORBEDRING.....	12
§ 16. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN.....	13
KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN	13
§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.	13
BILAG 1: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS	15
BILAG 2: EKSEMPLER PÅ BEREKNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER.....	20
BILAG 3: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER.....	22
BILAG 4: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADrag MV.....	27

PRÆAMBEL

Aftalens parter har som fælles målsætning at fastholde seniorer i regional beskæftigelse, herunder at medarbejderne har et langt og godt arbejdsliv. Målet er at forbedre fastholdelsen af de seniormedarbejdere, som ellers ville forlade arbejdsmarkedet og få sat fokus på vilkårene for de seniorer, der kan have udfordringer ved at fortsætte i jobbet. Dette er til gavn for både den enkelte medarbejder, der får flere gode arbejdsår, og arbejdspladsen, der kan beholde medarbejderen i længere tid.

Særligt for seniormedarbejdere er, at de ofte har haft et længere arbejdsliv bag sig. Samtidig kan helbred, familiesituationer, økonomi mm. påvirke seniormedarbejderens evne og vilje til at blive ved med at arbejde. Parterne har for øje, at seniorernes tidligere arbejdsliv kan påvirke deres arbejdsevne senere i livet. Derfor er det også relevant at overveje tidligere i arbejdslivet, hvordan medarbejderne kan få bedre forudsætninger for at blive længere på arbejdsmarkedet. Det er parternes ønske, at flest medarbejdere bliver på arbejdsmarkedet, og at det er et positivt tilvalg.

Denne aftale skal bidrage til at øge fastholdelsen af seniorer i regionerne. Seniorer forlader og bliver på arbejdsmarkedet af forskellige årsager, og har forskellige vilkår, ønsker og behov. Aftalen peger derfor på en række muligheder for aktivt at arbejde med at fastholde seniorer. Ikke alle seniorer har brug for, at der gøres noget specielt for, at de kan og have lyst til at fortsætte i deres aktive arbejdsliv. Og medarbejderne bliver seniormedarbejdere på forskellige tidspunkter af arbejdslivet – her spiller så såvel individuelle forhold som den generelle udvikling i samfundet en rolle. Det indgår som vigtige element i den samlede indsats for at fastholde seniormedarbejdere

Aftalen er målrettet alle seniorer på de regionale arbejdspladser. Alle seniormedarbejdere skal have mulighed for at drøfte overvejelser og ønsker til det fortsatte arbejdsliv med deres leder. Dialogen skal tage udgangspunkt i, hvilke muligheder, der kan tilbydes medarbejderen inden for arbejdspladsens rammer og som bidrager med en målrettet og individuel indsats til fastholdelse.

Intentionerne i denne rammeaftale skal løftes og realiseres gennem drøftelser og opfølgning i regionens MED-udvalg, det eksisterende samarbejde mellem leder og tillidsrepræsentant og ikke mindst gennem dialog og samtale mellem medarbejder og leder.

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Rammeaftalen om seniorpolitik har til formål at styrke fastholdelsen af seniorer på de regionale arbejdspladser, herunder at fremme dialogen mellem leder og medarbejder med henblik på at understøtte et godt og langt seniorarbejdsliv.

§ 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.

KAPITEL 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE

§ 2. DIALOG OM SENIORARBEJDSLIV/FASTHOLDELSE

Stk. 1.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal leder og seniormedarbejder sammen afklare seniormedarbejderens overvejelser i forhold til at fortsætte med at arbejde, herunder hvilke barrierer medarbejderen har for at fortsætte. I den forbindelse kan det drøftes, hvilke muligheder der, inden for arbejdspladsens rammer, kan tilbydes medarbejderen, og som kan bidrage til fastholdelse.

BEMÆRKNINGER:

Et centralt element i realiseringen af indsatsen for at fastholde seniormedarbejdere på de regionale arbejdspladser er den løbende dialog mellem leder og medarbejder om medarbejderens tanker og ønsker for det fortsatte arbejdsliv.

Leder og medarbejder drøfter løbende udviklingsmuligheder, opgaver, trivsel m.m. i de årlige medarbejderudviklingssamtaler. For medarbejdere i den sidste del af arbejdslivet vil tanker om, hvorvidt medarbejderen kan og/eller vil fortsætte med at arbejde begynde at fylde mere.

Det kan variere fra medarbejder til medarbejder, hvornår sådanne drøftelser om fastholdelse og tilbagetrækning bliver relevant.

Lederen skal være opmærksom på, hvornår det er relevant at drøfte seniormedarbejderens overvejelser om det fortsatte arbejdsliv, og selv være aktiv i at inddrage spørgsmålet. Lederen bør i den forbindelse være opmærksom på, at der også kan være forhold på et tidligere tidspunkt i arbejdslivet som kan påvirke medarbejderens evne og vilje til at blive ved med at arbejde.

Det kan indgå i MED-udvalgenes drøftelser, jf. § 3, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Stk. 2.

Identificeres der et behov for en tilpasning i arbejdssituation/vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv og fastholde medarbejderen, drøfter leder og medarbejder hvilke tiltag, der kan være relevante og mulige på den pågældende arbejdsplads.

BEMÆRKNINGER:

Er leder og medarbejder enige om eventuelle konkrete tiltag indgår disse som et supplement til en del af de beskrevne udviklingsmål, jf. aftalen om kompetenceudvikling.

Stk. 3.

Såfremt det er relevant, drøfter og aftaler leder og medarbejder, hvilke konkrete tiltag, der kan medvirke til, at medarbejderen kan forblive i beskæftigelse. De konkrete tiltag kan være mangeartede, idet de vil være tilpasset den enkelte medarbejder.

Eksempler på konkrete initiativer og redskaber, der kan bringes i anvendelse, kan være kompetenceudvikling, hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, individuelle arbejdsmiljømæssige tiltag, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, job- og/eller opgaveskifte, løntilæg, ned i charge mv.

Der henvises i øvrigt til tiltagene beskrevet i kapitel 5, 6 og 7.

Leder og medarbejder skal i denne forbindelse være opmærksomme på, at der, udover ordninger efter kapitel 5, 6 og 7, kan være tiltag, der i henhold til overenskomster og aftaler forudsætter indgåelse af en aftale med en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.

§ 3. MED-UDVALGENES ROLLE

Regionens MED-udvalg skal medvirke til at rammeaftalen anvendes efter hensigten, herunder i forhold til bredden i indsatsen, både i forhold til faggrupper og arbejdspladser.

Hovedudvalget drøfter politik og den overordnede vision på området i regionen samt drøfter, hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Øvrige MED-udvalg kan drøfte rammeaftalens anvendelse set i forhold til den enkelte arbejdsplads.

Hovedudvalgets og de øvrige MED-udvalgs opfølgning på rammeaftalen sker i det omfang som udvalgene finder, at der er behov for det, idet lokale forhold danner grundlag for, hvordan opfølgning finder sted.

BEMÆRKNINGER:

Hovedudvalget og de øvrige MED-udvalg kan i drøftelserne inddrage tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om fx alderssammensætning, tilbagetrækningsalder og personaleomsætning samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

§ 4. TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Tillidsrepræsentanten skal medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.

BEMÆRKNINGER:

Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats. Tillidsrepræsentant og leder bør derfor samarbejde om at indfri intentionerne i rammeaftalen, herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse, jf. § 2. efter behov.

Tillidsrepræsentanten understøtter endvidere dialogen mellem leder og medarbejder bl.a. gennem at medvirke ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.

KAPITEL 3. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7

§ 5. SENIORORDNINGER EFTER KAPITEL 5, 6 OG 7

Stk. 1.

For seniorordninger, der indgås efter kapitel 5, 6 og 7 aftales vilkårene for de konkrete ordninger mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

BEMÆRKNINGER:

Formålet med rammeaftalens ordninger er fastholdelse af seniorer. 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.

Seniorordninger kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

KAPITEL 4. SENIORBONUS

§ 6. SENIORBONUS

Parterne har aftalt en seniorbonus, som er reguleret i Protokollat vedrørende seniorbonus, jf. aftalens bilag 1.

KAPITEL 5. 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. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 7. 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.

§ 8. 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.

§ 9. 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.

§ 10. 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.

§ 11. 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 6. 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.

§ 12. 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.

§ 13. 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, topcheftillæg, 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 3.

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 2 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 tjenesteforfeelse, 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 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 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 4.

KAPITEL 7. FASTHOLDELSES- OG 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.

§ 14. 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.

§ 15. 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 4.

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.

§ 16. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN

§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2024. Rammeaftalen erstatter rammeaftale om seniorpolitik af 14. april 2016 indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

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 **2026**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 12. november 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:
Mona Striib

/ Flemming Vinther

BILAG 1: 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. Ansatte, der er omfattet af overenskomst for ergoterapeuter, overenskomst for fysioterapeuter eller overenskomst for jordemødre, er dog omfattet af protokollatet i sin helhed.

Med virkning fra den 1. januar 2023 omfatter protokollatet ligeledes ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v.

****NYT****

Det er ved OK-24 mellem RLTN og Yngre Læger aftalt, at der indføres en seniorbonus på 1,6 pct. til speciallæger fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år. For læger, der deltager i formaliseret vagt, udgør seniorbonussen 3,2 pct. Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- Betalte fridage (seniordage) maks. 2
- Ekstraordinær pensionsindbetaling

Det aftalte er implementeret i overenskomsten mellem RLTN og YL, [33.06.1](#)

Ved OK-24 er det mellem RLTN og Tandlægeforeningen aftalt, at der med virkning fra 1. januar 2025 indføres en seniorbonus på 0,8 pct. til ansatte på overenskomst for tandlæger fra og med året efter det kalenderår, hvor den ansatte fylder 62 år, på tilsvarende vilkår, som gælder akademikere.

Det aftalte er implementeret i overenskomsten mellem RLTN og Tandlægeforeningen, [33.20.1](#).

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.

****NYT** med ikrafttræden pr. 1. januar 2026**

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. (**Med virkning indtil 31. december 2025**)
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale (**Med virkning fra 1. januar 2026: Social- og sundhedspersonale med undtagelse af gruppe 3**)
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.
- **Med virkning fra 1. januar 2026: Ledere, mellemledere, konsulenter og husholdningsledere (pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)**

Gruppe 2 består af:

- Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 (**med virkning fra 1. januar 2026: Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og gruppe 3**), dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., at de ydes en årlig seniorbonus på 0,8 % af sædvanlig løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Bonus er uændret 0,8 % de efterfølgende år.

Med virkning fra 1. januar 2026:

Gruppe 3 består af:

- **Social- og sundhedshjælpere**
- **Social- og sundhedsassistenter**
- **Socialpædagoger, hjemmevejledere (basisgruppen) og faglærere (Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)**

Bonus udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn:
Gruppe 3:	
59 år	0,8 %
60 år	1,2 %
61 år	1,6 %

Aldersgrænserne for ret til seniorbonus for gruppe 3 hæves i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

BEMÆRKNING:

Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023: Når Folketinget fremover træffer beslutninger om regulering af folkepensionsalderen med virkning fra 2040 og frem, indebærer det, at aldersgrænserne for seniordage (seniorbonus) reguleres tilsvarende 10 år forinden. Det vil for eksempel sige i 2030 i forbindelse med beslutningen i 2025 om regulering af folkepensionsalderen i 2040.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

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

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

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2011(2022), skal senest den 1. oktober 2011(2022) meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

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

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2012(2023), men fratræder inden januar 2013(2024), får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012(2023), den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2011(2022), men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011(2022), får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011(2022), den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60/(62) år i 2011(2022), men er fratrådt inden den 1. april 2011(2022), 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	Gruppe 3	
58 år	60 år	59 år	1-2 seniordage
59 år	61 år	60 år	1-3 seniordage
60 år og derover	62 år og derover	61 år	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 2: 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). | |
| <u>I alt pr. år</u> | <u>170.565 kr.</u> |
| I alt for den aftalte 5 års periode | |
| 170.565 kr. $\times 5 =$ | <u>852.825 kr.</u> |

- | | |
|---|-------------|
| 4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 01-04-2009) koster. | 346.026 kr. |
| For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin, som den pågældende vil blive pensioneret efter, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne. | |
| Løntillæg på 15 % af 523.474 kr. pr. år | |
| i 5 år koster | 392.605 kr. |
| Tilbage til fratrædelsesbeløb bliver 852.825 kr. | |
| minus (346.026 + 392.605) kr. = | 114.194 kr. |

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 346.026 kr., et fratrædelsesbeløb på 8 måneders løn = 401.330 kr. og et løntillæg på 21.094 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fratrædelsessituationen.

Eksempel 2:

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 500.000 kr. Der indgås en 3-årig generationsskifteaftale. Pågældende ønsker en aftale, hvor der indbetales til pension.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

Løntillæg 15 % af 500.000 kr. =	75.000 kr. pr. år
Fratrædelsesbeløb 575.000 kr.: 12 x 6:3 =	95.833 kr. pr. år
Pension 15 % af 75.000 kr. =	<u>11.250 kr. pr. år</u>
<u>I alt pr. år</u>	<u>182.083 kr.</u>

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

Eksempel 3:

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

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

Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
Pension 15 % af 78.521 kr. =	11.778 kr. pr. år

For hele perioden udgør rammen for pensionsforbedringer og løntillæg:

$$3 * (78.521 + 11.778) = 270.897$$

Aftale om 2 års pensionsalderstillæg til en værdi af 173.013 vil således kunne indgås, idet værdien af løntillæg kan anvendes til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.

BILAG 3: 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** med virkning fra den 1. april 2024:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	106.930	53.465	4.455
8	108.123	54.061	4.505
9	110.326	55.163	4.597
10	110.869	55.434	4.620
11	112.254	56.127	4.677
12	113.537	56.769	4.731
13	114.858	57.429	4.786
14	116.214	58.107	4.842
15	117.555	58.777	4.898
16	118.928	59.464	4.955
17	120.088	60.044	5.004
18	121.607	60.803	5.067
19	122.759	61.379	5.115
20	123.730	61.865	5.155
21	125.173	62.587	5.216
22	126.459	63.230	5.269
23	127.582	63.791	5.316
24	128.939	64.469	5.372
25	130.321	65.161	5.430
26	131.733	65.866	5.489
27	133.172	66.586	5.549
28	134.640	67.320	5.610
29	136.138	68.069	5.672
30	137.664	68.832	5.736
31	139.222	69.611	5.801
32	140.809	70.405	5.867
33	142.427	71.214	5.934
34	144.079	72.039	6.003
35	145.760	72.880	6.073
36	147.476	73.738	6.145
37	149.223	74.612	6.218
38	151.093	75.546	6.296
39	152.945	76.473	6.373
40	154.835	77.417	6.451

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
41	156.759	78.380	6.532
42	158.720	79.360	6.613
43	161.409	80.704	6.725
44	164.172	82.086	6.841
45	167.011	83.506	6.959
46	169.928	84.964	7.080
47	172.281	86.141	7.178
48	178.467	89.233	7.436
49	187.911	93.956	7.830
50	198.395	99.198	8.266
51	215.197	107.598	8.967
52	239.665	119.833	9.986
53	259.447	129.724	10.810
54	285.820	142.910	11.909
55	317.520	158.760	13.230

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2024:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	108.416	54.208	4.517
8	109.626	54.813	4.568
9	111.860	55.930	4.661
10	112.410	56.205	4.684
11	113.814	56.907	4.742
12	115.116	57.558	4.796
13	116.454	58.227	4.852
14	117.829	58.915	4.910
15	119.189	59.594	4.966
16	120.581	60.291	5.024
17	121.757	60.879	5.073
18	123.297	61.649	5.137
19	124.465	62.233	5.186
20	125.450	62.725	5.227
21	126.913	63.457	5.288
22	128.217	64.109	5.342
23	129.355	64.678	5.390
24	130.731	65.366	5.447
25	132.133	66.066	5.506
26	133.564	66.782	5.565
27	135.023	67.512	5.626
28	136.512	68.256	5.688
29	138.030	69.015	5.751
30	139.578	69.789	5.816
31	141.157	70.579	5.882
32	142.766	71.383	5.949

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
33	144.407	72.204	6.017
34	146.081	73.041	6.087
35	147.786	73.893	6.158
36	149.526	74.763	6.230
37	151.297	75.649	6.304
38	153.193	76.596	6.383
39	155.072	77.536	6.461
40	156.987	78.493	6.541
41	158.938	79.469	6.622
42	160.926	80.463	6.705
43	163.652	81.826	6.819
44	166.454	83.227	6.936
45	169.333	84.666	7.056
46	172.290	86.145	7.179
47	174.676	87.338	7.278
48	180.947	90.474	7.539
49	190.524	95.262	7.938
50	201.153	100.576	8.381
51	218.188	109.094	9.091
52	242.996	121.498	10.125
53	263.053	131.527	10.961
54	289.793	144.896	12.075
55	321.934	160.967	13.414

****NYT ** med virkning fra den 1. oktober 2025:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	108.868	54.434	4.536
8	110.083	55.042	4.587
9	112.327	56.163	4.680
10	112.879	56.440	4.703
11	114.976	57.488	4.791
12	116.283	58.141	4.845
13	117.627	58.814	4.901
14	119.008	59.504	4.959
15	119.686	59.843	4.987
16	121.085	60.542	5.045
17	122.265	61.133	5.094
18	123.812	61.906	5.159
19	124.985	62.492	5.208
20	125.974	62.987	5.249
21	127.443	63.722	5.310
22	128.752	64.376	5.365
23	129.895	64.948	5.412
24	131.277	65.639	5.470
25	132.684	66.342	5.529

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
26	134.121	67.061	5.588
27	135.587	67.794	5.649
28	137.082	68.541	5.712
29	138.607	69.303	5.775
30	140.161	70.080	5.840
31	141.746	70.873	5.906
32	143.363	71.681	5.973
33	145.010	72.505	6.042
34	146.691	73.346	6.112
35	148.403	74.202	6.183
36	150.150	75.075	6.256
37	151.929	75.965	6.330
38	153.833	76.916	6.410
39	155.719	77.859	6.488
40	157.642	78.821	6.568
41	159.602	79.801	6.650
42	161.598	80.799	6.733
43	164.336	82.168	6.847
44	167.149	83.574	6.965
45	170.040	85.020	7.085
46	173.010	86.505	7.209
47	175.406	87.703	7.309
48	181.703	90.851	7.571
49	191.319	95.659	7.972
50	201.993	100.996	8.416
51	219.099	109.549	9.129
52	244.011	122.005	10.167
53	264.152	132.076	11.006
54	291.003	145.501	12.125
55	323.278	161.639	13.470

****NYT ** pr. den 2. januar 2026
Med virkning fra den 1. november 2025:**

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	109.631	54.815	4.568
8	110.854	55.427	4.619
9	113.113	56.556	4.713
10	113.669	56.835	4.736
11	115.781	57.891	4.824
12	117.097	58.548	4.879
13	118.450	59.225	4.935
14	119.841	59.920	4.993
15	120.524	60.262	5.022
16	121.932	60.966	5.081

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
17	123.121	61.560	5.130
18	124.678	62.339	5.195
19	125.860	62.930	5.244
20	126.855	63.428	5.286
21	128.335	64.168	5.347
22	129.653	64.827	5.402
23	130.804	65.402	5.450
24	132.196	66.098	5.508
25	133.613	66.806	5.567
26	135.060	67.530	5.628
27	136.536	68.268	5.689
28	138.041	69.021	5.752
29	139.577	69.788	5.816
30	141.142	70.571	5.881
31	142.738	71.369	5.947
32	144.366	72.183	6.015
33	146.025	73.012	6.084
34	147.718	73.859	6.155
35	149.442	74.721	6.227
36	151.201	75.600	6.300
37	152.992	76.496	6.375
38	154.909	77.454	6.455
39	156.809	78.404	6.534
40	158.745	79.373	6.614
41	160.719	80.359	6.697
42	162.729	81.365	6.780
43	165.486	82.743	6.895
44	168.319	84.159	7.013
45	171.230	85.615	7.135
46	174.220	87.110	7.259
47	176.633	88.317	7.360
48	182.974	91.487	7.624
49	192.658	96.329	8.027
50	203.407	101.703	8.475
51	220.632	110.316	9.193
52	245.719	122.859	10.238
53	266.000	133.000	11.083
54	293.039	146.520	12.210
55	325.540	162.770	13.564

BILAG 4: 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 4 er blevet ajourført i overensstemmelse med de nye regler om førtidspensionsfradrag og folkepensionsalderen. For de grupper som bilag 4 ikke dækker – kan der rettes henvendelse til Danske Regioner.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2024:**

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

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	324.295	502.115	110.043,36
61	224.302	347.293	88.034,68
62	126.468	195.814	
63	91.652	141.907	
64	58.969	91.304	
65	28.419	44.002	
66	27.353	42.352	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	562.775	110.043,36
61	251.338	389.154	88.034,68
62	141.679	219.365	
63	102.675	158.975	
64	66.062	102.285	
65	31.837	49.294	
66	30.643	47.446	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.306	630.644	110.043,36
61	281.587	435.990	88.034,68
62	158.697	245.715	
63	115.008	178.071	
64	73.997	114.572	
65	35.661	55.215	
66	34.324	53.145	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.241	700.218	110.043,36
61	312.597	484.003	88.034,68
62	176.143	272.727	
63	127.651	197.647	
64	82.132	127.167	
65	39.581	61.285	
66	38.097	58.987	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	810.702	110.043,36
61	361.840	560.247	88.034,68
62	203.847	315.622	
63	147.729	228.733	
64	95.050	147.168	
65	45.807	70.924	
66	44.089	68.265	

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2024:**
Født før 1. januar 1959 – Ansat før 1. januar 2007:

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	324.294	509.094	111.572,96
61	224.302	352.120	88.258,37
62	126.468	198.536	
63	91.652	143.880	
64	58.969	92.573	
65	28.419	44.613	
66	27.353	42.941	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	570.597	111.572,96
61	251.338	394.563	88.258,37
62	141.679	222.415	
63	102.675	161.185	
64	66.062	103.707	
65	31.837	49.979	
66	30.643	48.105	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.306	639.410	111.572,96
61	281.587	442.050	88.258,37
62	158.697	249.131	
63	115.008	180.546	
64	73.997	116.164	
65	35.661	55.982	
66	34.324	53.884	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.241	709.950	111.572,96
61	312.596	490.730	88.258,37
62	176.143	276.518	
63	127.651	200.394	
64	82.132	128.935	
65	39.581	62.137	
66	38.097	59.807	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	821.971	111.572,96
61	361.840	568.035	88.258,37
62	203.847	320.010	
63	147.729	231.912	
64	95.050	149.214	
65	45.807	71.910	
66	44.089	69.214	

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2025:**
Født før 1. januar 1959 – Ansat før 1. januar 2007:

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	324.295	511.220	112.038,80
61	224.302	353.590	89.631,03
62	126.468	199.365	
63	91.652	144.481	
64	58.969	92.960	
65	28.419	44.800	
66	27.353	43.120	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	572.979	112.038,80
61	251.338	396.210	89.631,03
62	141.679	223.343	
63	102.675	161.857	
64	66.062	104.140	
65	31.837	50.188	
66	30.643	48.306	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.306	642.079	112.038,80
61	281.587	443.896	89.631,03
62	158.697	250.171	
63	115.008	181.300	
64	73.997	116.649	
65	35.661	56.216	
66	34.324	54.109	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.240	712.914	112.038,80
61	312.596	492.778	89.631,03
62	176.143	277.672	
63	127.651	201.230	
64	82.132	129.473	
65	39.581	62.396	
66	38.097	60.057	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	523.598	825.402	112.038,80
61	361.840	570.406	89.631,03
62	203.847	321.346	
63	147.729	232.880	
64	95.050	149.837	
65	45.807	72.210	
66	44.089	69.503	

****NYT** pr. 2. januar 2026**

Med virkning fra den 1. november 2025:

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

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	324.295	514.798	112.822,88
61	224.302	356.065	90.258,30
62	126.468	200.761	
63	91.652	145.492	
64	58.969	93.610	
65	28.419	45.113	
66	27.353	43.422	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	363.472	576.989	112.822,88
61	251.338	398.983	90.258,30
62	141.679	224.906	
63	102.675	162.990	
64	66.062	104.869	
65	31.837	50.539	
66	30.643	576.989	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	407.305	646.572	112.822,88
61	281.587	447.002	90.258,30
62	158.697	251.922	
63	115.008	182.569	
64	73.997	117.466	
65	35.661	56.610	
66	34.324	54.487	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	452.240	717.903	112.822,88
61	312.596	496.227	90.258,30
62	176.143	279.616	
63	127.651	202.639	
64	82.132	130.379	
65	39.581	62.833	
66	38.097	60.477	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50 %)
60	523.598	831.180	112.822,88
61	361.840	574.398	90.258,30
62	203.847	323.595	
63	147.729	234.510	
64	95.050	150.885	
65	45.807	72.715	
66	44.089	69.989	

****NYT** med virkning fra den 1. april 2024:**

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

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50 %)
60	551.301	853.595	110.043,36
61	448.604	694.586	88.034,68
62	189.702	293.722	
63	152.753	236.512	
64	117.939	182.608	
65	85.256	132.005	
66	27.353	42.352	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.903	956.717	110.043,36
61	502.676	778.308	88.034,68
62	212.518	329.048	
63	171.125	264.958	
64	132.124	204.571	
65	95.510	147.882	
66	30.643	47.446	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.420	1.072.094	110.043,36
61	563.175	871.980	88.034,68
62	238.046	368.573	
63	191.681	296.785	
64	147.994	229.144	
65	106.983	165.645	
66	34.324	53.145	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.810	1.190.370	110.043,36
61	625.194	968.005	88.034,68
62	264.215	409.091	
63	212.752	329.411	
64	164.264	254.334	
65	118.744	183.855	
66	38.097	58.987	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.378.193	110.043,36
61	723.680	1.120.494	88.034,68
62	305.771	473.434	
63	246.215	381.221	
64	190.099	294.336	
65	137.420	212.772	
66	44.089	68.265	

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2024:**

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

	Interval: Løntrin 1-19		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	551.301	865.460	111.572,96
61	448.603	704.241	89.258,37
62	189.702	297.804	
63	152.753	239.800	
64	117.939	185.146	
65	85.256	133.840	
66	27.353	42.941	

	Interval: Løntrin 20-30		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.903	970.015	111.572,96
61	502.676	789.126	89.258,37
62	212.518	333.622	
63	171.125	268.641	
64	132.124	207.414	
65	95.510	149.937	
66	30.643	48.105	

	Interval: Løntrin 31-40		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.420	1.086.997	111.572,96
61	563.175	884.101	89.258,37
62	238.046	373.696	
63	191.681	300.910	
64	147.994	232.329	
65	106.983	167.947	
66	34.324	53.884	

	Interval: Løntrin 41-48		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.809	1.206.916	111.572,96
61	625.193	981.460	89.258,37
62	264.214	414.777	
63	212.752	333.989	
64	164.263	257.869	
65	118.744	186.410	
66	38.097	59.807	

	Interval: Løntrin 49-55		
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2024	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.397.351	111.572,96
61	723.680	1.136.070	89.258,37
62	305.771	480.015	
63	246.215	386.520	
64	190.099	298.428	
65	137.420	215.729	
66	44.089	69.214	

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2025:**
Født efter 1. januar 1959 - Ansat før 1. januar 2007:

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	551.301	869.073	112.038,80
61	448.603	707.181	89.631,03
62	189.702	299.048	
63	152.753	240.801	
64	117.939	185.919	
65	85.256	134.399	
66	27.353	43.120	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.902	974.064	112.038,80
61	502.676	792.420	89.631,03
62	212.518	335.014	
63	171.125	269.762	
64	132.124	208.280	
65	95.510	150.563	
66	30.643	48.306	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.420	1.091.535	112.038,80
61	563.175	887.792	89.631,03
62	238.046	375.256	
63	191.681	302.166	
64	147.994	233.299	
65	106.983	168.649	
66	34.324	54.109	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.809	1.211.954	112.038,80
61	625.193	985.557	89.631,03
62	264.214	416.508	
63	212.752	335.384	
64	164.263	258.946	
65	118.744	187.188	
66	38.097	60.057	

Interval: Løntrin 49-55			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.116	1.403.184	112.038,80
61	723.679	1.140.812	89.631,03
62	305.771	482.018	
63	246.215	388.134	
64	190.099	299.673	
65	137.420	216.630	
66	44.089	69.503	

****NYT** pr. 2. januar 2026**

Med virkning fra den 1. november 2025:

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

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	551.301	875.156	112.822,88
61	448.604	712.131	90.258,30
62	189.702	301.141	
63	152.753	242.486	
64	117.939	187.221	
65	85.257	135.339	
66	27.353	43.422	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	617.903	980.882	112.822,88
61	502.676	797.967	90.258,30
62	212.518	337.359	
63	171.125	271.651	
64	132.124	209.738	
65	95.510	151.617	
66	30.643	48.644	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	692.420	1.099.173	112.822,88
61	563.174	894.004	90.258,30
62	238.045	377.882	
63	191.680	304.281	
64	147.994	234.932	
65	106.983	169.829	
66	34.324	1.099.173	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	768.808	1.220.436	112.822,88
61	625.193	992.454	90.258,30
62	264.214	419.423	
63	212.752	337.731	
64	164.263	260.758	
65	118.744	188.498	
66	38.097	60.477	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.11.2025	Udgift til ikke at reducere førtids-tillæg (50 %)
60	890.117	1.413.005	112.822,88
61	723.680	1.148.797	90.258,30
62	305.771	485.392	
63	246.215	390.851	
64	190.099	301.771	
65	137.420	218.146	
66	44.089	69.989	