

# **Rammeaftale om seniorpolitik**

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1 Indledende bestemmelser .....</b>	<b>3</b>
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen.....	3
§ 2 Gyldighedsområde .....	3
§ 3 Seniorsamtaler.....	4
§ 4 Lokal aftaleret .....	4
<b>Kapitel 2 Seniorstillinger.....</b>	<b>4</b>
§ 5 Personkreds.....	5
§ 6 Udligningstillæg .....	5
§ 7 Bevarelse af pension.....	5
§ 8 Pensionsforbedring .....	5
§ 9 Fastholdelsesbonus .....	6
<b>Kapitel 3 Generationsskifteordninger .....</b>	<b>6</b>
§ 10 Personkreds.....	6
§ 11 Generationsskifteaftalens indhold .....	6
<b>Kapitel 4 Fratrædelsesordninger .....</b>	<b>7</b>
§ 12 Fratrædelsesgodtgørelse .....	8
§ 13 Pensionsforbedring .....	8
§ Tjenestefri med sædvanlig løn .....	9
<b>Kapitel 5 Ret til seniordage .....</b>	<b>9</b>
§ 15 Personkreds.....	9
§ 16 Varsling af seniordage.....	9
§ 17 Konvertering til bonus eller pension .....	10
§ 18 Bonus .....	10
§ 19 Pension .....	10
<b>Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen</b> .....	<b>10</b>
§ 20 Ikrafttræden og opsigelse mv. ....	10

### **Bilagsoversigt:**

**Bilag 1:** Tabel over værdien af pensionsforbedringer for tjenestemænd i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.

**Bilag 2:** Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.

**Bilag 3:** Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, inkl. oversigt over fordeling af trepartsmidler til kommunepuljer.

## **Kapitel 1 Indledende bestemmelser**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne aftalt, at seniordagene videreføres fra 1. januar 2012 som en permanent ordning. Seniordagene fremgår derfor nu af rammeaftalens kapitel 5 om ret til seniordage.

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne i 2007 har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enig om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens personalepolitik.

### **§ 1 Hvem er omfattet af aftalen**

#### *Stk. 1*

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. på selvejende institutioner mv., som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

#### *Stk. 2*

Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage gælder dog ikke timelønnede ansatte.

### **§ 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.

#### **Bemærkning:**

Ved vurderingen af om rammeaftalens lokale aftalemuligheder skal benyttes kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen 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 kommunen 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.

#### **Bemærkning:**

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 kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

### *Stk. 2*

Tilbudspigten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

#### **Bemærkning:**

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

## **§ 4 Lokal aftaleret**

### *Stk. 1*

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen 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 alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination af 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.

## **§ 5 Personkreds**

### *Stk. 1*

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**

### *Stk. 1*

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

*Stk. 1*

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.

### **Bemærkning:**

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.

## § 11 Generationsskifteaftalens indhold

*Stk. 1*

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

1. et løntillæg,
2. en fastholdelsesbonus, eller
3. en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

### **Bemærkning:**

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. Generationsskiftetillægget 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 fastholdelsesbonus.

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

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en 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. Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL.

### *Stk. 2*

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforlse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

### *Stk. 3*

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-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 bilag 2.

## **Kapitel 4 Fratrædelsesordninger**

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, men kan også anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

## § 12 Fratrædelsesgodtgørelse

### *Stk. 1*

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

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

## § 13 Pensionsforbedring

### *Stk. 1*

Når en tjenestemand, der er fyldt 60, 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 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 hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.



## § Tjenestefri med sædvanlig løn

### Stk. 1

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

## Kapitel 5 Ret til seniordage

### § 15 Personkreds

#### Stk. 1

En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

#### Bemærkning:

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal seniordage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

#### Stk. 2

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 4.

#### Bemærkning:

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, jf. § 16, stk. 1, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

#### Stk. 3

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

#### Bemærkning:

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

### § 16 Varsling af seniordage

#### Stk. 1

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

#### Bemærkning:

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

## **§ 17 Konvertering til bonus eller pension**

### *Stk. 1*

Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

### *Stk. 2*

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året forinden retten opnås.

#### **Bemærkning:**

Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

## **§ 18 Bonus**

### *Stk. 1*

Hvis den ansatte vælger en bonus, udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende ved den førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

### *Stk. 2*

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

## **§ 19 Pension**

### *Stk. 1*

Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

### *Stk. 2*

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

## **Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen**

### **§ 20 Ikrafttræden og opsigelse mv.**

#### *Stk. 1*

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2011. Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage træder dog først i kraft den 1. januar 2012.

#### **Bemærkning:**

Retten til seniordage er frem til den 31. december 2011 reguleret i Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, jf. bilag 3. Protokollatet ophører den 31. december 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.

**Bemærkning:**

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen 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 indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen 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 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 1. november 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet

Grete Christensen / Helle Varming

## Bilag nr. 1 (Pr. 1. oktober 2014)

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger (niveau 01.10.2014).

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

<b>Løntrin</b>	<b>2 års forhøjelse kr.</b>	<b>1 års forhøjelse kr.</b>	<b>1 måneds forhøjelse kr.</b>
7	99.447	49.723	4.144
8	100.449	50.224	4.185
9	102.303	51.151	4.263
10	102.757	51.378	4.282
11	103.570	51.785	4.315
12	104.648	52.324	4.360
13	105.757	52.879	4.407
14	106.896	53.448	4.454
15	108.023	54.011	4.501
16	109.176	54.588	4.549
17	110.148	55.074	4.590
18	111.424	55.712	4.643
19	112.390	56.195	4.683
20	113.392	56.696	4.725
21	114.604	57.302	4.775
22	115.688	57.844	4.820
23	116.801	58.400	4.867
24	117.951	58.975	4.915
25	119.122	59.561	4.963
26	120.318	60.159	5.013
27	116.139	58.069	4.839
28	113.334	56.667	4.722
29	114.604	57.302	4.775
30	115.899	57.950	4.829
31	117.221	58.611	4.884
32	118.569	59.284	4.940
33	119.943	59.971	4.998

<b>Løntrin</b>	<b>2 års forhøjelse kr.</b>	<b>1 års forhøjelse kr.</b>	<b>1 måneds forhøjelse kr.</b>
34	121.346	60.673	5.056
35	122.775	61.387	5.116
36	124.233	62.116	5.176
37	125.719	62.859	5.238
38	127.307	63.654	5.304
39	128.884	64.442	5.370
40	130.491	65.246	5.437
41	132.130	66.065	5.505
42	133.800	66.900	5.575
43	136.066	68.033	5.669
44	138.396	69.198	5.766
45	140.789	70.395	5.866
46	143.248	71.624	5.969
47	145.232	72.616	6.051
48	150.446	75.223	6.269
49	158.408	79.204	6.600
50	167.246	83.623	6.969
51	181.409	90.705	7.559
52	202.036	101.018	8.418
53	218.712	109.356	9.113
54	240.944	120.472	10.039
55	267.667	133.833	11.153

## Bilag nr. 2 (Pr. 1. oktober 2014)

Tabel over udgift til aftaler om ikke at foretage førtidsfradrag.

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 skal 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 kommuner.

### Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

	Interval: Løntrin 1 – 19	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014
60	74.269	96.938
61	63.214	82.508
62	52.400	68.394
63	40.631	53.032
64	29.508	38.515
65	19.031	24.840
66	9.197	12.004

	Interval: Løntrin 20 – 30	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014
60	83.601	109.119
61	75.040	97.945
62	61.856	80.736
63	47.958	62.596
64	34.826	45.456
65	22.458	29.313
66	10.852	14.164

	Interval: Løntrin 31 – 40	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014
60	93.775	122.398
61	79.609	103.908
62	65.622	85.652
63	50.883	66.414
64	36.954	48.233
65	23.833	31.108
66	11.517	15.033

	Interval: Løntrin 41 – 48	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014
60	104.189	135.991
61	88.434	115.427
62	72.884	95.130
63	56.514	73.763
64	41.043	53.571
65	26.471	34.551
66	13.728	17.918

	Interval: Løntrin 49 – 55	
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014
60	120.629	157.448
61	102.365	133.610
62	84.347	110.092
63	65.402	85.365
64	47.499	61.997
65	30.634	39.985
66	14.804	19.322

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

Interval: Løntrin 1 – 19			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	212.197	276.966	92.765,72
61	147.499	192.520	74.212,58
62	83.840	109.431	
63	60.946	79.549	
64	39.344	51.354	

Interval: Løntrin 20 – 30			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	238.860	311.768	92.765,72
61	175.094	228.538	74.212,58
62	98.970	129.178	
63	71.937	93.894	
64	46.434	60.608	

Interval: Løntrin 31 – 40			
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	267.930	349.710	92.765,72
61	185.755	242.452	74.212,58
62	104.995	137.043	
63	76.324	99.621	
64	49.272	64.311	



	Interval: Løntrin 41 – 48		
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	297.684	388.546	92.765,72
61	206.346	269.329	74.212,58
62	116.614	152.208	
63	84.770	110.645	
64	54.724	71.428	

	Interval: Løntrin 49 – 55		
Niveau/ Alder	31.03.2000	01.10.2014	Udgift til ikke at reducere førtidstillæg (50%)
60	344.654	449.852	92.765,72
61	238.851	311.756	74.212,58
62	134.955	176.148	
63	98.103	128.047	
64	63.332	82.662	