

Riktlinjer för förlängt arbetsliv, omställning och pension

Dokumenttyp: Riktlinjer
Antaget av: Kommunstyrelsen
Status: 2019-10-26
Giltighetstid: Gäller tillsvidare



Diarienummer: 2018:951

Dokumentansvarig: Förhandlingschef

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning: Mandatperiod eller vid behov

Tidpunkt för senaste revidering:

Relaterade styrdokument:

Sökord: Förlängt arbetsliv, pension, omställning, tjänstepension

Innehåll

1	Inledning	5
2	Förlängt arbetsliv	5
2.1	Hållbar arbetsmiljö	5
2.2	Information och påverkan	5
2.3	Gratifikation för förlängt arbetsliv	5
2.4	Faktorer att särskilt beakta för ett förlängt arbetsliv	5
3	Omställning	5
3.1	Tidig Lokal Omställning (TLO-KL)	5
3.2	KOM-KL – omställningsstöd vid arbetsbrist	6
3.3	Särskild avtalspension enligt överenskommelse	6
3.4	Avgångspremie	7
3.5	Övriga överenskommelser om avgång	8
3.6	Utbetalning av avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring	8
4	Tjänstepension	8
4.1	Tjänstepensionsförstärkning	8
4.1.1	Avsätta särskilda ersättningar till tjänstepension istället för lön	8
4.1.2	Löneväxling till tjänstepension	8
4.1.3	Möjlighet till alternativ pensionslösning	9
4.1.4	Avtalad pensionsförstärkning i anställningsavtalet	9
5	Pensionsinformation	10
5.1	Allmän pensionsinformation	10
5.2	Information om pensionsval och valblankett	10
5.3	Årlig pensionsprognos och värdebesked	10
5.4	Informationsträffar om förlängt arbetsliv och tjänstepension	10
6	Pensionsavgång och begäran om utbetalning av pension	10
7	Finansiering	11
8	Beslutsordning	11

1 Inledning

År 2050 så kommer en fjärdedel av Sveriges befolkning att vara 65 år eller äldre. När färre ska försörja fler är det helt nödvändigt att hitta nya vägar till kompetensförsörjning via omställning och insatser för att fler medarbetare ska jobba kvar högre upp i ålder än idag.

Riktlinjen hanterar de möjligheter till lokala lösningar som kollektivavtalen KAP-KL/AKAP-KL/KOM-KL inklusive TLO medger och ska bidra till arbetsgivarens möjlighet att rekrytera, behålla, omställa och avveckla medarbetare samt bidra till att omställning och tjänstepension hanteras tydligt, ändamålsenligt och konsekvent.

2 Förlängt arbetsliv

Ett förlängt arbetsliv är en av kommunens strategier för att klara kompetensförsörjningen.

2.1 Hållbar arbetsmiljö

Ett förlängt arbetsliv där fler medarbetare arbetar längre upp i ålder förutsätter en hållbar arbetsmiljö för alla åldrar. Kommunens systematiska arbetsmiljöarbete ska ha utformas för att bidra till ett förlängt arbetsliv.

2.2 Information och påverkan

För att förändra normen och bryta kulturen att arbetlivet tar slut vid 65 års ålder ska kommunen jobba med information kring möjligheter och förutsättningar för ett förlängt arbetsliv.

2.3 Gratifikation för förlängt arbetsliv

Som ett led i personalförsörjningen och som incitament att fler ska arbeta längre kan gratifikation för förlängt arbetsliv användas. Kommundirektören beslutar om tillämpningsanvisningar för detta.

2.4 Faktorer att särskilt beakta för ett förlängt arbetsliv

För att främja ett förlängt arbetsliv är möjlighet att påverka arbetstidens förläggning och omfattning särskilt viktiga. Vidare är livslångt lärande, kompetensöverföring, mentorskap och handledarskap delar att beakta när arbetsgivaren organiserar och planerar verksamheten.

3 Omställning

Vid omställning ska primärt omställningsavtalet KOM-KL/TLO-KL användas.

3.1 Tidig Lokal Omställning (TLO-KL)

Överenskommelsen ger kommunen ekonomiska möjligheter att jobba med omställningsåtgärder för att i god tid möta förändrade behov inom

verksamheten. På det sättet kan medarbetare som riskerar att bli övertaliga få möjlighet till andra arbetsuppgifter inom organisationen. I det rådande kompetensförsörjningsläget är omställning en viktig komponent i kommunens totala kompetensförsörjning.

HR-direktören beslutar på uppdrag av kommundirektören om anmälan och prioritering för TLO-medel.

3.2 KOM-KL – omställningsstöd vid arbetsbrist

Överenskommelsen ger medarbetare som är föremål för uppsägning på grund av arbetsbrist stöd via omställningsfonden.

3.3 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Vid behov av neddragningar kan överenskommelser med särskild avtalspension träffas. Särskild avtalspension är ingen rättighet för medarbetare och kan beviljas efter individuell prövning om det finns särskilda skäl. Särskild avtalspension kan tidigast beviljas från 61 års ålder och ska användas med stor restriktivitet. Om inte annat anges tillämpas de regleringar som finns i kollektivavtalen KAP-KL/AKAP-KL.

Nedanstående riktlinjer ska följas men kan i undantagsfall, om det finns befogade skäl, frångås och annan överenskommelse träffas.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd enligt nedanstående:

Hel särskild avtalspension:

Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp	Pensionsnivå
0 – 7,5	65%
7,5 - 20	65%
20 - 30	40%

Partiell särskild avtalspension:

Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp	Pensionsnivå
0 – 7,5	60%
7,5 - 20	60%
20 - 30	40%

Vid partiell särskild avtalspension omregleras anställningen permanent till den lägre sysselsättningsgraden. Arbetstiden efter omreglering ska vara minst 50 procent av heltid. Arbetstidsgränsen är bestämd med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.

Under den tid särskild avtalspension betalas ut fortsätter kommunen att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd tjänstepension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls. Pensionsavgiften och pensionsförmånerna ovan beräknas på pensionsunderlaget enligt bestämmelserna i KAP-KL och AKAP-KL.

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst motsvarande ett prisbasbelopp per år undantas dock från samordning. Pensionen minskas därefter med 73,5 procent av den överskjutande delen av förvärvsinkomsten. Med förvärvsinkomst menas sådan inkomst som kan jämföras med avlöningsförmåner enligt KAP-KL och AKAP-KL. Samordningen sker månadsvis. Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete med mera som behövs för beräkning av pension.

Om en medarbetare med särskild avtalspension utför arbete utan ersättning eller mot låg ersättning, eller får annan ersättning än sådan förvärvsinkomst som framgår enligt ovan, kan kommunen besluta att minska pensionen med uppskattad inkomst, som kan anses vara skälig.

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för sådan påverkan.

3.4 Avgångspremie

Avgångspremie kan användas vid verksamhetsförändringar där personalreducering är nödvändig. Vid sådan situation gäller dock som huvudregel att omställningsavtalet KOM-KL/TLO-KL ska användas i första hand. Om avgångspremien kombineras med övriga åtgärder som sker i syfte att underlätta övergång till arbete utanför kommunens regi sker en reducering av beloppets storlek motsvarande kostnaden för aktiviteten.

Avgångspremie kan utges till medarbetare med tillsvidareanställning som själv säger upp sin anställning hos kommunen om de särskilda villkoren för premien är uppfyllda. Premien är ingen rättighet utan förvaltningschef beslutar om vilka medarbetare som erbjuds.

Då medarbetaren slutar ska befattningen antingen dras in och en besparing göras eller så ska en övertalig kunna placeras på befattningen. Avgångspremie kan inte ges i kombination med avgång med sjukersättning eller andra ekonomiska förmåner i samband med omställningsarbete. Avgångspremie kan inte ges om tjänstledighet beviljats för provande av annat arbete eller för utbildning. Avgångspremie utbetalas som ett engångsbelopp med

- **3** månadslöner till medarbetare med upp till 5 års sammanhängande anställningstid i kommunen,
- **6** månadslöner till medarbetare med 5 upp till 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen och
- **9** månadslöner till medarbetare med 10 eller fler års sammanhängande anställningstid i kommunen.

Avgångspremie kan utgå med högst så många månadslöner som svarar mot det antal kalendermånader som återstår fram till den månad då den medarbetaren fyller pensionsåldern enligt § 32a LAS. Med månadslön avses fast kontant lön enligt gällande bestämmelser i HÖK/AB.

Överenskommelse om avgångspremie träffas mellan medarbetaren och den förvaltning där hon/han har sin anställning. Förhandlingschefen ska godkänna överenskommelsen för att den ska vara giltig.

3.5 Övriga överenskommelser om avgång

I övriga individuella överenskommelser om avgång från anställningen ska överenskommelsen godkännas av förhandlingschefen med undantag för kretsen direkt underställd kommundirektören där kommundirektören fattar beslutet.

3.6 Utbetalning av avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring

För medarbetare som beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse träffas om inbetalning till tjänstepensionsförsäkring istället för kontant utbetalning. Möjligheten gäller hela eller delar av avgångsvederlaget. Avgångsvederlaget är i övrigt ej tjänstepensionsgrundande.

Överenskommelse om inbetalning till pensionsförsäkring ska göras innan beloppet varit möjligt för individen att förfoga över, det vill säga innan eller senast i samband med att överenskommelsen skrivs under. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Modellen för löneväxling till tjänstepension som ska tillämpas beskrivs under pensionskapitlet i detta dokument.

4 Tjänstepension

4.1 Tjänstepensionsförstärkning

4.1.1 Avsätta särskilda ersättningar till tjänstepension istället för lön

Kommunen ska verka för lösningar där medarbetaren ges möjlighet att nyttja lön och särskilda ersättningar för förstärkning av tjänstepensionen istället där det är möjligt och lämpligt. Modellerna ska bygga på kostnadsneutralitet, enkel administration och attraktivitet.

4.1.2 Löneväxling till tjänstepension

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, erbjuds samtliga tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning om minst sex månader, möjlighet att bruttolöneväxla till tjänstepension.

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppets storlek ska vara kostnadsneutralt och följer förändringar av arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och kommunens administrativa kostnader för löneväxlingen. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en av medarbetaren vald tjänstepensionsförsäkring inom valbara fonder inom kommunens pensionsadministratörs valcentral.

Förhandlingschefer beslutar på kommundirektörens uppdrag om rutiner och avgränsningar för bruttolöneväxlingen.

Löneväxlingen kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för sådan påverkan.

4.1.3 Möjlighet till alternativ pensionslösning

I syfte att öka attraktiviteten som arbetsgivare och därmed stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt möjligheterna i KAP-KL.

Erbjudandet omfattar förvaltningschef eller medarbetare med motsvarande funktion. Efter särskilt beslut kan även annan medarbetare i särskilt fall omfattas av erbjudandet.

Den alternativa pensionslösningen innebär att den förmånsbestämda tjänstepensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd tjänstepension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionsriktlinjer.

Den alternativa pensionslösningen ska utformas för att vara kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggs genom tjänstepensionsförsäkring och premie betalas månadsvis. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd tjänstepension i det fall den pensionsförmånen hade tryggats genom försäkring.

Förmånsbestämd tjänstepension som tjänats in i kommunen före den tidpunkt då den alternativa pensionslösningen börjar gälla, kan efter särskilt beslut i varje enskilt fall lösas in och räknas med i försäkringen. Betalning sker med engångspremie.

4.1.4 Avtalad pensionsförstärkning i anställningsavtalet

För samma krets som angivits för alternativ pensionslösning ovan kan som del i totala kompensationen från kommunen inbetalning till en av medarbetaren vald pensionslösning överenskommas. Detta ska ses som en del i den totala kompensationen till medarbetaren. Det åligger medarbetaren att ta fram underlag till kommunen gällande vald pensionslösning.

5 Pensionsinformation

Enligt tjänstepensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsrättigheter som följer av anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

5.1 Allmän pensionsinformation

Kommunen tillhandahåller tjänstepensionsinformation på kommunens intranät. Medarbetare kan vända sig till kommunens pensionshandläggare med frågor om tjänstepension.

5.2 Information om pensionsval och valblankett

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda tjänstepensionen för första gången får information och valblankett från kommunens upphandlade valcentral.

5.3 Årlig pensionsprognos och värdebesked

Medarbetare får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av kommunens upphandlade pensionsadministratör. Medarbetare får också varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag medarbetaren valt för sin avgiftsbestämda tjänstepension.

5.4 Informationsträffar om förlängt arbetsliv och tjänstepension

Kommunen bjuder minst årligen in medarbetare till information om tjänstepension och förlängt arbetsliv. Syftet är att öka medvetenheten om individens ansvar för sin framtida pension samt informera om hur arbete och pension kan kombineras och vilka möjligheter som finns.

6 Pensionsavgång och begäran om utbetalning av pension

Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För begäran om utbetalning av förmånsbestämd tjänstepension och information om pensionsförmånens storlek, ska medarbetaren vända sig till kommunens pensionshandläggare.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd tjänstepension och information om pensionsförmånens storlek, ska medarbetaren vända sig till det/de försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda tjänstepensionen.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska medarbetaren vända sig direkt till Pensionsmyndigheten.

7 Finansiering

Respektive förvaltning ska, om inte annat anges, stå för kostnaderna för de åtgärder som vidtas inom ramarna för dessa riktlinjer.

8 Beslutsordning

Förhandlingschefen beslutar, om inte annat anges, på uppdrag av kommundirektören i individuella ärenden inom ramarna för riktlinjerna och tjänstepensionsavtalen.

Pensionshandläggare beslutar på uppdrag av förhandlingschefen i normala och löpande pensionsärenden.