



# Kommunövergripande tillämpningsanvisningar till Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy

Tillämpningsanvisning för förlängt arbetsliv, omställning och pension

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Förslag

Senast reviderat:

Giltighetstid: Tillsvidare

Diarienummer: KS 2023-758

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy

Sökord: förlängt arbetsliv, omställning, pension

## Innehåll

Inledning .....	4
Förlängt arbetsliv .....	4
Hållbar arbetsmiljö.....	4
Information och påverkan .....	4
Gratifikation för förlängt arbetsliv .....	4
Omställning.....	5
Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	5
Avgångspremie .....	6
Övriga överenskommelser om avgång .....	7
Utbetalning av avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring .....	7
Tjänstepension.....	8
Tjänstepensionsförstärkning.....	8
Avsätta särskilda ersättningar till tjänstepension istället för lön .....	8
Löneväxling till tjänstepension.....	8
Begränsad möjlighet till alternativ pensionslösning .....	8
Avtalad pensionsförstärkning i anställningsavtalet .....	8
Pensionsinformation .....	9
Allmän pensionsinformation.....	9
Information om pensionsval och valblankett .....	9
Årlig pensionsprognos och värdebesked .....	9
Informationsträffar om förlängt arbetsliv och tjänstepension .....	9
Pensionsavgång och begäran om utbetalning av pension.....	9
Finansiering .....	10
Beslutsordning .....	10

## Inledning

Sverige står inför en situation där allt fler ska försörjas av allt färre. Utifrån det är det helt nödvändigt att hitta nya vägar till kompetensförsörjning bland annat via omställning och insatser för att fler medarbetare ska jobba kvar högre upp i ålder än idag.

De centrala kollektivavtalen AKAP-KR/KAP-KL samt KOM-KR ska bidra till arbetsgivarens möjlighet att rekrytera, behålla, omställa och avveckla medarbetare. Tillämpningsanvisningen baseras på de centrala kollektivavtalen och beskriver i det fall det är möjligt de lokala lösningar som kan göras utifrån dessa.

## Förlängt arbetsliv

Ett förlängt arbetsliv är en av kommunens strategier för att klara kompetensförsörjningen. Det bidrar till att stärka kommunens möjlighet till kompetensförsörjning på både kort och lång sikt, men även ge möjlighet för seniora kollegor att föra över kunskap och kompetens till nya eller mindre erfarna kollegor. Möjligheten att arbeta kvar, både utifrån den enskildes förutsättningar men även i kombination med verksamhetens behov, bör vara ett självklart alternativ till att avsluta sin anställning.

Ovanstående gäller inte minst för chefer som genom lång erfarenhet har ovärderlig kunskap och kompetens som kommunen fortsatt behöver, men i ett annat uppdrag. Kompetensöverföring mellan erfarna chefer och deras mer oerfarna kollegor kan tryggas via dessa expertfunktioner, och införandet och anställningsvillkor för sådana beslutas av förvaltningschef.

## Hållbar arbetsmiljö

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

## Information och påverkan

För att förändra normen och bryta kulturen att arbetslivet tar slut vid 65 års ålder ska kommunen jobba med information kring möjligheter och förutsättningar för ett förlängt arbetsliv. Detta sker exempelvis i medarbetarsamtal där chef för dialog med seniora medarbetare (57 år och uppåt) om det fortsatta arbetslivet i syfte att främja ett förlängt arbetsliv. Därigenom får chefen en bättre bild av vad som skulle kunna motivera en medarbetare att arbeta fram till och efter pensionsåldern.

Medarbetare som fyller 63 år får också via kommunens upphandlade pensionsadministratör, ett erbjudande om riktad information gällande hur gratifikation (se nedan) och ett senare uttag av pension, påverkar nivån på pensionen vid uttag.

## Gratifikation för förlängt arbetsliv

Beslut om gratifikation för förlängt arbetsliv gäller från och med 2023-01-01. Beslutet innebär att från och med det år en medarbetare fyller 66 år så utbetalas en gratifikation ut per månad i samband med ordinarie löneutbetalning, till de medarbetare som väljer att fortsätta arbeta i Linköpings kommun. Gratifikationens storlek är kopplad till ålder och beskrivs i *“Kommungemensam rutin för gratifikation för förlängt arbetsliv”* på Chefsportalen.

För att vara kvalificerad till gratifikationen ska medarbetaren:

- Ha varit anställd i Linköpings kommun under de tre senaste åren
- Ha varit i aktiv tjänst med minst motsvarande 50 % sysselsättningsgrad under denna period

Förvaltningschef kan fatta beslut om undantag från gratifikation för enskilda medarbetare, efter dialog med förhandlingschef.

Gratifikation är ett ensidigt arbetsgivareerbjudande och kvarstår så länge arbetsgivaren beslutar om detta. I syfte att utvärdera om gratifikationen får avsedd effekt och bidrar till målet "Förlängt arbetsliv" avser Linköpings Kommun att följa upp insatsen fem år efter införandet.

Gratifikationen utgår från heltidsarbete. Beloppet beskattas som lön och betalas ut i förhållande till aktuell sysselsättningsgrad.

Nedanstående belopp läggs som en gratifikation på månadslönen i januari det år medarbetaren fyller 66, 67 och 68 år (beloppen adderas till varandra ju äldre medarbetaren blir) och ligger utanför löneöversynen.

## Omställning

Vid omställning ska primärt omställningsavtalet KOM-KR användas. KOM-KR har ett brett syfte som innebär att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och medarbetarens behov av omställning. Avtal med extern leverantör av omställning ska också finnas, i händelse av att medarbetaren inte uppfyller kraven för omställning som finns specificerade i KOM-KR.

KOM-KR 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 överflödiga få möjlighet till andra arbetsuppgifter eller arbeten inom eller utanför 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 medel från omställningsfonden, och rutin för facklig samverkan finns.

## Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Vid behov av neddragningar kan överenskommelser med särskild avtalspension utifrån AKAP-KR § 12 och KAP-KL §§ 30–32 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 62 års ålder och ska användas med stor restriktivitet.

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 AKAP-KR och i KAP-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 AKAP-KR och i KAP-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.

## Avgångspremie

Avgångspremie kan användas vid verksamhetsförändringar där personalreducering är nödvändig. Vid sådan situation gäller dock som huvudregel att omställningsavtalet KOM-KR 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 reducereing 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 prövande 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.

## **Övriga överenskommelser om avgång**

I övriga individuella överenskommelser om avgång från anställningen, som innefattar någon form av ekonomisk kompensation, ska överenskommelsen ske efter dialog mellan förvaltningschef (eller av denne utsedd person) och förhandlingschefen med undantag för kretsen direkt underställd kommundirektören där kommundirektören fattar beslutet.

## **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 föfoga över, det vill säga innan eller senast i samband med att överenskommelsen skrivs under. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

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

# Tjänstepension

## Tjänstepensionsförstärkning

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.

### Löneväxling till tjänstepension

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, erbjuds tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning om minst sex månader, möjlighet att bruttolöneväxla till tjänstepension. Möjligheten följer av ett lokalt kollektivavtal, undertecknat med samtliga fackliga organisationer utom Kommunal.

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.

Förhandlingschefen 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.

### Begränsad möjlighet till alternativ pensionslösning

I överenskommelsen om pension, AKAP-KR, som började gälla 2023-01-01, begränsades möjligheten till alternativa pensionslösningar. Begränsningen gäller även dem som framgent omfattas av KAP-KL. De undantag som medges i form av alternativ lösning är att vid nyrekrytering överenskomma med medarbetaren om att kvarstå i en tidigare pensionslösning. En förutsättning för detta är att medarbetaren har en lön som överstiger 83,5 % av inkomstbasbeloppet. Observera att kvarstående i tidigare pensions- och försäkringslösning vid verksamhetsövergång för personer som är sjukskrivna eller som är mellan 60–65 år, fortfarande är möjligt även om lönen inte överstiger 83,5 % av inkomstbasbeloppet.

De medarbetare som innan 2023-01-01 gjort överenskommelse med arbetsgivaren om alternativ pensionslösning kvarstår i den överenskommelsen.

### Avtalad pensionsförstärkning i anställningsavtalet

I syfte att öka attraktiviteten som arbetsgivare och därmed stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner, kan kommunen erbjuda möjlighet till högre pensionsavgift än grundnivåerna. Detta ska ses som en del i den totala kompensationen till medarbetaren. Erbjudandet ska alltid föregås av en avstämning med kommundirektör.



## **Pensionsinformation**

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

### **Allmän pensionsinformation**

Kommunen tillhandahåller tjänstepensionsinformation på kommunens intranät. Medarbetare kan i övrigt vända sig till kommunens upphandlade pensionsadministratör med frågor om tjänstepension.

### **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.

### **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.

### **Informationsträffar om förlängt arbetsliv och tjänstepension**

Kommunen bjuder minst årligen in berörda 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. I möjligaste mån spelas även dessa informationsträffar in, så att alla kan se informationen i efterhand.

### **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, vänder sig medarbetaren till kommunens upphandlade pensionsadministratör.

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.

## **Finansiering**

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

## **Beslutsordning**

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

Utsedd person/personer på Löneservice fungerar som kontaktperson till kommunens upphandlade pensionsadministratör och hanterar normala och löpande pensionsärenden.