

Kommunstyrelsens personalutskott

Kallelse

Nämnd	Kommunstyrelsens personalutskott
Datum och tid	2020-03-10, klockan 08.00 – 09.00
Plats	SR Sunnanö, kommunhuset, Östhammar
Sekreterare	Rebecka Modin
Ordförande	Margareta Widén Berggren (S)

Ärendelista

1. Information	2
2. Antagande av Lokalt kollektivavtal – LOK Krislägesavtal kl. 8.10-8.20 Birgitta Kraft	3
3. Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2020 kl. 8.20-8.35 Lisa Karbelius, Pauliina Lundberg	4
4. Utbildning till kommunstyrelsen i arbetsgivarfrågor kl. 8.35-8.40 Lisa Karbelius	6
5. Revidering av pensionspolicy samt riktlinjer kl. 8.40-8.55 Pauliina Lundberg	7
6. Besök av Arbetsmiljöverket kl. 8.55-9.00 Pauliina Lundberg	8
7. Anmälningssärende, Information till arbetsgivare med anledning av epidemi- eller pandemiutbrott	9

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-1, 904

1. Information

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsens personalutskott och tjänstemän informerar.

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-181, 021

2. Antagande av Lokalt kollektivavtal – LOK Krislägesavtal

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Östhammars kommun antar Lokalt kollektivavtal, LOK Krislägesavtal.

Ärendebeskrivning

SKR och Lärarförbundets- och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd har träffat ett kollektivavtal att gälla vid krisläge, Krislägesavtal.

Arbetsgivare uppmanas att anta detta avtal. Avtal om villkor för arbetstagare vilka anvisats att utföra arbete på Krislägesavtalet.

Beslutsunderlag

- Lokalt kollektivavtal, LOK Krislägesavtal
- Bilagor via SKR:s [webbplats](#), under rubriken Krislägesavtal

Beslutet skickas till

Förhandlingschef Birgitta Kraft

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-183, 003

3. Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2020

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott tar del av kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2020.

Kommunstyrelsens personalutskott lyfter in följande områden att beakta i arbetet inför budget 2021:

- behov av basfinansiering av ledarforum motsvarande kostnad ca 100 tkr
- kommungemensam ledarskapsutbildning i syfte att stärka ledares förmåga att leda medarbetare mot nya organisationens mål samt i syfte att höja allmän chefskompetens för minskad personalomsättning och lägre sjukfrånvaro, kostnad ca 400 tkr
- antalet medarbetare per chef i syfte att åstadkomma en minskning av antalet, med fokus på relevanta verksamheter

Ärendebeskrivning

Enligt kompetensförsörjningsstrategin som antogs av fullmäktige 2018 ska årliga kompetensförsörjningsplaner arbetas fram på förvaltningsnivå. Det beskrivs närmare i avsnitt två i strategin. Kompetensförsörjningsplanerna sammanställs av HR lednings- och verksamhetsstöd till en kommunövergripande plan som ligger till grund för budgetarbetet inför år 2021.

Cheferna i kommunen genomför årligen en GAP-analys i syfte synliggöra och agera på brister i kompetensförsörjningen. Bland våra bristkompetenser 2020 återfinns förskollärare, grundskollärare, vårdbiträden, undersköterskor och sjuksköterskor. Bristen visar sig genom att vi inte får några sökande till våra lediga jobb samt att vi lägger mycket pengar på konsultinhyring, övertid och sjuklöner till följd av den höga arbetsbelastningen. Detta förklarar till stor del vår höga personalomsättning och de höga sjukskrivningstalen.

Samtidigt visar åldersstrukturen bland våra invånare att de åldersgrupper som vi ser ökar i framtiden är just de åldersgrupper som nyttjar den kommunala servicen barnomsorg, skola och äldreomsorg.

För att minska den höga personalomsättningen och den höga sjukfrånvaron behöver vi ha goda och skickliga ledare som tar ansvar för sin verksamhet och sin personal.

Som en del av handlingsplanen för kompetensförsörjning 2020 ingår därför åtgärden att vidareutveckla ledarforum i syfte att ge chefer bättre förutsättningar att vara goda chefer och ledare. Ett ledarforum kan vara en arena för kunskapsuppbyggnad, kollegialt erfarenhets- och kunskapsutbyte och inspiration.

För att kunna hålla ett ledarforum igång behövs resurser för löpande förvaltning, innehåll och administration. Interna resurser finns och kan användas för administration och innehåll men föreslås kompletteras med basfinansiering för att täcka upp kostnad för externa föreläsare några gånger per år, kostnader för lokal samt lättare förtäring uppskattningsvis 100 tkr/år.

Kommunstyrelsens personalutskott

Kompetensutveckling av chefer utförs idag av flera aktörer, dels av förvaltningen själva i ämnen och områden som är verksamhets specifika, dels av verksamhetsstöd i ämnen och områden som är gemensamma för hela kommunen. I syfte att stärka den nya organisationen och dess mål, samt för att förbättra chefers förutsättningar och kompetens att leda föreslås det också en kommungemensam ledarutbildning samt att beakta antalet medarbetar per chef. Det sistnämnda med fokus på verksamheter där antalet är särskilt högt.

Beslutsunderlag

Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan 2020 inklusive handlingsplan

Beslutet skickas till

- HR-chef Pauliina Lundberg
- HR-strateg Lisa Karbelius

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-182, 027

4. Utbildning till kommunstyrelsen i arbetsgivarfrågor

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att ha en utbildning i arbetsgivarfrågor i anslutning till sammanträdet 2020-09-01. Utbildningen är kl. 13.00-16.00.

Ärendebeskrivning

Som förtroendevald har man det yttersta ansvaret för hur kommunen uppträder som arbetsgivare.

Kommunstyrelsen är arbetsgivare och leder, samordnar och utvecklar arbetsgivarpolitiken (§ 5 Reglemente för KS).

Under utbildningen går vi igenom vad arbetsgivaransvaret innebär. Bland annat vilka lagar och kollektivavtal vi behöver förhålla oss till, vilka fackliga organisationer vi samverkar med, vår personalpolitik samt vårt arbetsmiljöansvar.

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-180, 024

5. Revidering av pensionspolicy samt riktlinjer

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott ger i uppdrag åt kommunledningsförvaltningen att revidera Östhammars kommuns pensionspolicy.

I samband med revideringen ska policyn delas upp i en *policy* som beslutas av kommunfullmäktige och *riktlinjer* som beslutas av kommunstyrelsen.

I uppdraget ingår även att utreda möjlighet till löneväxling mot pension.

Ärendebeskrivning

Östhammars kommuns nu gällande pensionspolicy antogs av Kommunfullmäktige 2003-12-09 och har inte reviderats sedan dess. Som konsekvens innehåller policyn inaktuella hänvisningar till lagar och avtal men är också formulerad som dokument som innehåller både ställningstaganden typiska för en policy men även anvisningar och tillämpningar som är mer av karaktären riktlinjer.

Enligt den gällande policyn ska ändringar av större omfattning i pensionspolicyn beslutas av kommunfullmäktige medan följdändringar på grund av ändringar i lagar och avtal kan beslutas av personalutskottet.

En möjlighet som finns i nuvarande kollektivavtal är att arbetsgivaren kan erbjuda medarbetare att ingå i ett avtal om löneväxling mot pension. Möjligheten är ofta uppskattad av medarbetare och är kostnadsneutral för arbetsgivare.

Beslutsunderlag

- Pensionspolicy antagen 2003
- Pensionspolicy, förslag som togs fram 2016

Beslutet skickas till

HR-chef Pauliina Lundberg

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-184, 026

6. Besök av Arbetsmiljöverket

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Arbetsmiljöverket kommer att besöka Östhammars kommun den 6 maj 2020. Vid inspektionen kommer de att kontrollera att vi följer arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Beslutsunderlag

Föranmälan

Läs mer om Arbetsmiljöverket på www.av.se

Kommunstyrelsens personalutskott

Dnr KS-2020-1, 904

7. Anmälningssärende, Information till arbetsgivare med anledning av epidemi- eller pandemiutbrott

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation har fått frågor ur ett arbetsgivarperspektiv från medlemmar avseende hantering av en eventuell smittspridning på arbetsplatsen, samt hur verksamheten ska kunna fungera om arbetsplatsen under ett antal veckor drabbas av omfattande personalfrånvaro vid ett epidemi- eller pandemiutbrott. Cirkuläret innehåller även information om Arbetstagare som i arbetet vistas i epidemi- eller pandemidrabbade länder.

Beslutsunderlag

- Information till chefer
- SKR:s cirkulär via deras [webbplats](#)

Lokalt kollektivavtal – LOK Krislägesavtal

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK Krislägesavtal i lydelse 2019-12-01, som överenskommits mellan centrala parter – om villkor för arbetstagare vilka anvisats att utföra arbete på Krislägesavtalet.

Till Krislägesavtalet hör följande bilagor

- a) Bestämmelser för arbetstagare som anställs särskilt i samband med krisläge (Bilaga 1)
- b) Bestämmelser om särskilda villkor i samband med krisläge för arbetstagare som omfattas av HÖK (Bilaga 2)
- c) Förhandlingsordning (Bilaga 3)

§ 2 Giltighet och uppsägning

Krislägesavtalet gäller från och med 2019-12-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 6 (sex) kalendermånader. Krislägesavtalet kan enbart sägas upp med verkan från 1 september varje år. Uppsägning ska vara skriftlig.

Säger central part upp Krislägesavtalet upphör det lokala kollektivavtalet att gälla vid samma tidpunkt om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)



Kommunövergripande kompetensförsörjningsplan

Att behålla och maximera den kompetens vi har hos oss
2020

Vårt uppdrag är att leverera välfärd

Det är våra medarbetare som dagligen möter elever, brukare och invånare. Det är i dessa möten som våra medarbetare skapar välfärden. Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång, en tillgång vi måste vårda med omsorg.

Kompetensförsörjning handlar om att säkerställa rätt antal medarbetare i framtiden samt att våra medarbetare har rätt kompetens i form av utbildning, erfarenhet, kunskaper och förmågor.

Nu är vårt andra år med strategiskt kompetensförsörjningsarbete till ända. Det har skett en förflyttning i vårt sätt att följa upp verksamheterna ur perspektivet kompetensförsörjning och en hel del aktiviteter har genomförts.

I denna kommunövergripande kompetensförsörjningsplan beskrivs våra främsta utmaningar, men även de möjligheter vi ser för att

vända utvecklingen. Slutligen redovisas de aktiviteter vi ska genomföra på kommunövergripande nivå för att stötta förvaltningarna i deras arbete.

Aktiviteter ska utföras under 2020 och framåt. En reviderad plan kommer att sammanställas årligen.

Kompetensförsörjningsplanen ligger till grund för budgetarbetet inför år 2021.

För information om de aktiviteter man planerar att genomföra på förvaltningsnivå hänvisas till förvaltningarnas respektive kompetensförsörjningsplaner.

“Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång, en tillgång vi måste vårda med omsorg”

En sammanställning av de GAP-analyser som förvaltningarna tagit fram under kompetensinventeringen finns att tillgå hos Lednings- och verksamhetsstöd HR.

Lednings- och verksamhetsstöd HR

Vår förflyttning under 2019

- Strukturerad uppföljning av viktiga personalnyckeltal
- Strategisk lönebildning tack vare ny budgetmodell
- Karriärsida på osthamar.se
- Broschyren “Välkommen till en trygg arbetsplats” för alla våra nyanställda
- Kampanjen “Vi ♥ jobbet” i vår sociala media
- Samordning och marknadsföring av PRAO-platser, inte minst inom våra bristyrken, i syfte att bredda vår framtida rekryteringsbas
- Aktiviteter med övriga arbetsgivare i kommunen, exempelvis enkät till fritidshusägare

Kommun- övergripande analys

Nuläge

Vi har en av Sveriges lägsta arbetslöshetsnivåer. Det är vi glada för, även om det är en av förklaringarna till varför vi har svårt att kompetensförsörja oss då vi inte har tillräckligt många arbetssökande som vi kan omskola till att jobba inom våra bristyrken. Samtidigt visar åldersstrukturen bland våra invånare att de åldersgrupper, som vi ser ökar i framtiden, är just de åldersgrupper som nyttjar vår kommunala service som mest. Behovet av barnomsorg, skola och äldreomsorg ökar. Just de verksamheter där kompetensbristen är som mest kännbar för oss.

Bristen ger sig i uttryck så att vi ligger på gränsen för att klara verksamhetens normalproduktion vilket gör att vi ofta behöver hyra personal. Personalens kompetens motsvarar nätt och jämnt våra behov och när vi rekryterar har vi svårt att hitta rätt kompetens. Ofta tvingas vi sänka våra krav vilket betyder att vi behöver lägga mer tid och resurser på introduktion och kompetensutveckling. I de svårast drabbade yrkesgrupperna får vi inga sökande alls eller sökande med fel kompetens när vi annonserar vilket gör oss beroende av inhyrd personal.

”Vi behöver bli bättre på att behålla och maximera nyttan av den kompetens vi redan har”

Det är begränsat hur mycket vi kan påverka antalet sökande till våra lediga jobb. Vi behöver istället lägga vårt fokus på interna faktorer som vi faktiskt kan påverka. Det handlar om att minska personalomsättningen, sänka sjukfrånvaron samt låta fler jobba heltid. Vi behöver bli bättre på att behålla och maximera nyttan av den kompetens vi redan har.

Personalomsättning och pensioner

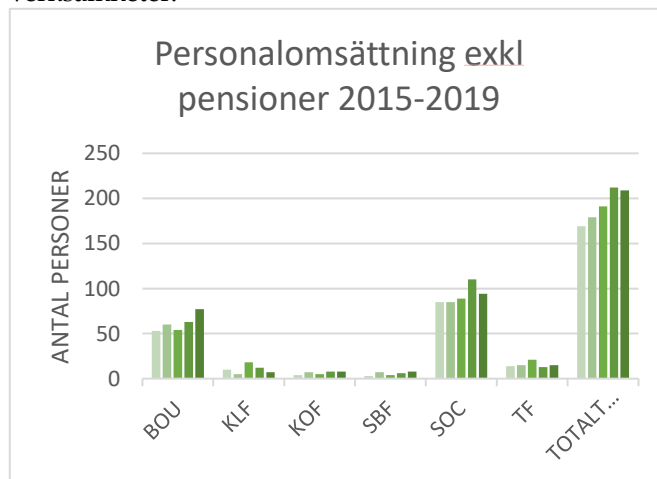
Bland våra bristkompetenser återfinns jobb som förskollärare, grundskollärare, vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, alkoholhandläggare samt miljö- och hälsoskyddsinspektörer.

Här följer några exempel som illustrerar vilken inverkan vår personalomsättning har på vår förmåga att kompetensförsörja verksamheterna.

- Vi har idag 116 förskollärare. Under de kommande tio åren kommer 37 av dem pensioneras. Under samma period kommer 104 av dem välja att lämna oss av andra orsaker.
- Av våra 164 lärare inom grundskola F-9 kommer 41 pensioneras medan 148 av dem väljer att lämna oss av andra orsaker.
- På samma sätt kommer 89 av våra 328 undersköterskor pensioneras medan 360 av dem väljer att lämna oss av andra orsaker.

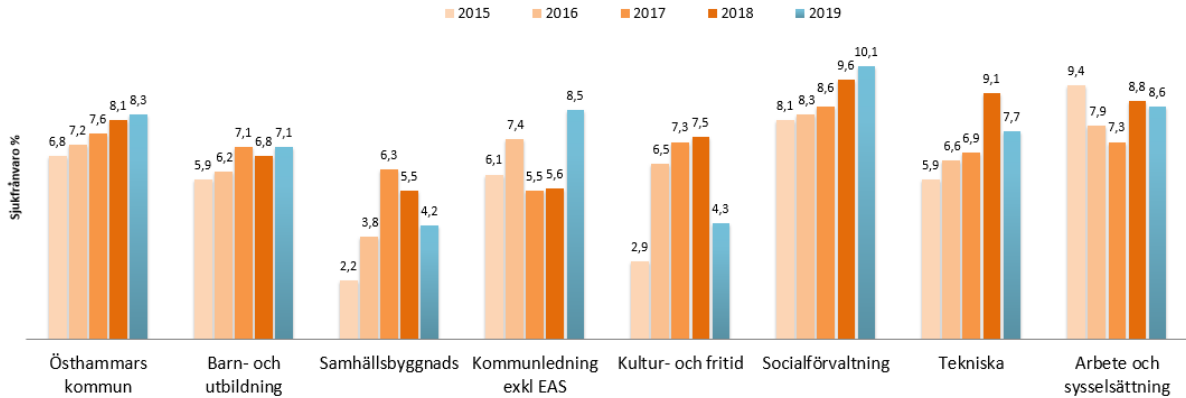
Trots att de kommande pensionsavgångarna är många så förklaras alltså den största delen av vår kompetensbrist med att medarbetare lämnar oss av andra orsaker. Viss personalomsättning är sunt då man får in ny kunskap och nya tankesätt i verksamheten, men vi måste analysera från fall till fall och ta hänsyn till möjligheten att hitta motsvarande kompetens vid nyrekrytering. I de fall möjligheten är minimal bör vi också sträva efter minimal personalomsättning.

Hög personalomsättning riskerar nämligen leda till underbemanning om det är en svårrekryterad bristkompetens vi förlorat. Underbemanning riskerar i sin tur att leda till kostsam övertid och hyrpersonal, ökade sjuktal, sämre kvalitet, försämrad arbetsmiljö och i förlängningen personal som säger upp sig. I den situationen har vi en negativ spiral som tar tid att vända. Något vi ser exempel på i några av våra verksamheter.



Källa: HR+ och Personec P

Sjukfrånvaro per förvaltning 2015-2019



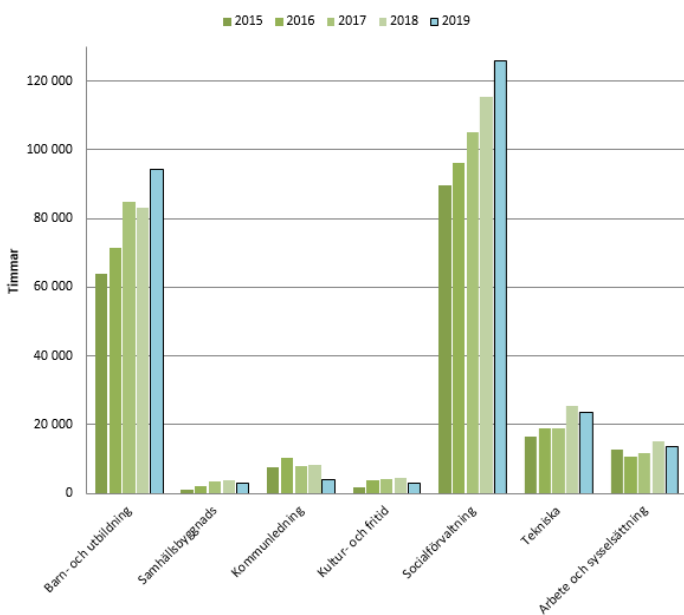
Källa: HR+ och Personec P

Sjukfrånvaro och frisknärvaro

På kommunnivå kan vi se att trenden med stigande sjukfrånvaro (korttids- och långtidssjukfrånvaro) håller i sig.

När vi tittar på sjukfrånvaron i antal timmar ser vi att det är främst Barn- och utbildning och Socialförvaltningen som står för ökningen.

Sjukfrånvaro (timmar)



Källa: HR+ och Personec P

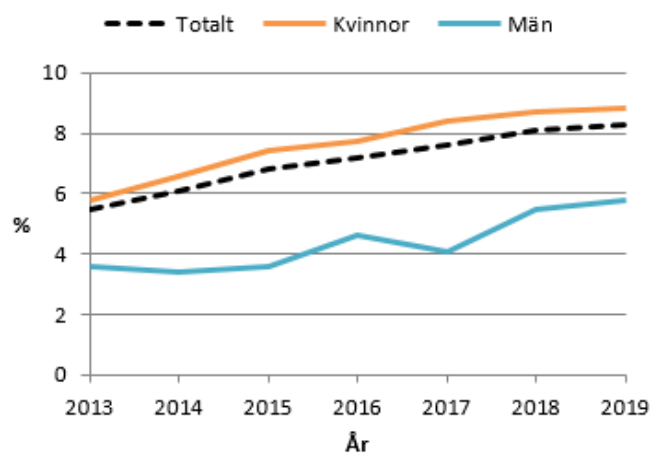
Psykiska diagnoser har blivit den vanligaste orsaken till långvarig sjukskrivning och risken att drabbas ökar i en allt snabbare takt. Det framgår av AFA Försäkrings delrapport "Psykiska diagnoser i kontaktyrken inom vård, skola och omsorg". Högst risk föreligger inom yrkesgruppen socialt arbete. Till denna yrkesgrupp hör bland annat socialsekreterare, kuratorer och

psykologer. Näst högst risk finns bland förskollärare och fritidspedagoger.

Dessa kommunala kontaktyrken är kvinnodominerade, vilket kan förklara varför kvinnor har fortsatt högre sjukfrånvaro än män. Kvinnor drabbas i högre utsträckning jämfört med män i samma yrkesroll, men också jämfört med övriga kvinnor i kommun- och landstingssektorn och kvinnor i privat sektor.

Bortsett från kostnaden för sjuklöner innebär frånvaron att vi går miste om viktig kompetens och förlorar en stor del av våra resurser. Totalt i kommunen gick vi miste om ungefär 152 årsarbetare på grund av sjukfrånvaro under 2019 (en årsarbetare motsvarar en heltidsanställd under hela året). Socialförvaltningen gick miste om 70 årsarbetare medan Barn- och utbildningsförvaltningen gick miste om 52 årsarbetare.

Sjukfrånvaro totalt 2013-2019



Källa: HR+ och Personec P

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Enligt Jämställdhetsindex (Jämix) som Nyckeltalsinstitutet sammanställer årligen jobbade 46 procent av våra anställda deltid under 2019. Det motsvarar 30 procent av männen, men hela 46 procent av kvinnorna.

Inom Socialförvaltningen jobbar 60 procent av de anställda deltid. Motsvarande siffra inom Kultur- och fritidsförvaltningen är 51 procent, inom Tekniska förvaltningen 28 procent och inom Barn- och utbildningsförvaltningen 23 procent. Övriga förvaltningar har en förhållandevis låg andel deltidsanställda.

Möjligheter nu och framåt

I *Kompetensförsörjningsstrategi för Östhammars kommun* har vi lyft de fokusområden vi ser som strategiska för att motverka kompetensbristen i framtiden. Nedan beskrivs hur vi ska jobba med dem under 2020.

Kartlägga

De GAP-analyser och den omvärldsbevakning vi gör i det årliga arbetet med strategisk kompetensförsörjning hjälper oss att kartlägga den kompetens vi har hos oss idag och den kompetens vi behöver i framtiden. Vi har även identifierat viktiga nyckeltal med koppling till vad vi vill uppnå och ett behov av att regelbundet följa utvecklingen och resultatet av våra insatser. Sedan 2019 redovisar Lednings- och verksamhetsstöd HR löpande under året nyckeltal som personalomsättning, sjukfrånvaro och kostnader förknippade med inhyrning av personal.

Under 2019 infördes Personec P som nytt HR-system. Under 2020 fortsätter vi att utveckla systemet efter våra behov, så att cheferna lättare kan följa upp viktiga personalnyckeltal för sin verksamhet.

Behålla

Minskad personalomsättning

Vi behöver identifiera sätt att få våra medarbetare att fortsätta välja oss som arbetsgivare år efter år. Det kräver att vi skaffar oss kunskap om varför de lämnar oss genom att på ett standardiserat och strukturerat sätt genomföra exitsamtal med medarbetare som valt att sluta hos oss.

Om vi kan minska personalomsättningen får vi behålla viktig kompetens som är svår att ersätta samtidigt som vi sparar tid och resurser.

När vi beräknar kostnaden för personalomsättning inkluderar vi den tid rekryterande chef lägger ner, den

effektivitetsminskning som uppstår i glappet mellan den som slutar till dess att den nyanställde påbörjar sin anställning, den tid kollegor lägger ner på introduktion samt den tid det tar för den nyanställda innan denne är fullt produktiv.

Kostnaden för personalomsättningen varierar med lönenivån och med arbetets komplexitet, det vill säga hur lång tid det tar innan man är självgående och fullt produktiv. Den största posten är generellt introduktionstiden, vilket innebär att kostnaden för personalomsättningen blir högre ju längre introduktionstiden är.

Att ersätta en undersköterska kostar drygt 500 000 kronor. De kommande tio åren ska vi i snitt ersättningsrekrytera 36 undersköterskor per år under förutsättning att personalomsättningen inom Socialförvaltningen ligger kvar på 11 procent. Det innebär en total kostnad av cirka 18 miljoner kronor per år. Hade vi fortfarande legat på 2018 års nivå (13 procent) skulle kostnaden istället beräknas bli 21 miljoner kronor. Detta är ett exempel som visar på den kostnadsbesparing vi gör när personalomsättningen inom gruppen undersköterskor minskar med 2 procent. Den gruppen utgör en knapp femtedel av våra anställda och det finns grupper med högre lönenivå och längre introduktionstid. Det betyder att det finns möjlighet till stora besparingar. Med varje procentenhet som personalomsättningen minskar, minskar också våra kostnader.

”Med varje procentenhet personalomsättningen minskar, minskar också våra kostnader”

Förutom att bli bättre på att behålla våra medarbetare behöver vi även säkerställa att vi har bra introduktionsprogram som bidrar till att snabbt få våra nya medarbetare självgående och fullt produktiva och på så vis minska kostnaden för personalomsättningen.

Utveckla

Kostnaderna för personalomsättning består till stor del av introduktion av nya medarbetare och den tid det tar innan de är produktiva. Vi behöver effektivisera vårt mottagande av nya medarbetare, underlätta kompetensöverföringen och tillhandahålla kostnadseffektiv vidareutbildning med enkla medel.

Allt för att korta ner introduktionstiden, avlasta befintliga anställda och göra oss mindre sårbara.

Digitalt lärande är lättillgängligt och flexibelt så att medarbetarna kan utbilda sig när behov uppstår och när det är praktiskt möjligt i deras vardag. I samarbete med andra kommuner och med regionen har vi upphandlat en lärplattform som ska underlätta. Det gör det möjligt att ta fram korta utbildningar kring olika arbetsmoment, men även introduktionsutbildningar som exempelvis de lagar som är aktuella inom verksamheten.

Årets GAP-analys visar att barnskötare gått från att vara en bristkompetens till att bli en sårbar kompetens. En förklaring är att förskolan tillsammans med Vuxenskolan tagit fram en utbildning för icke utbildade barnskötare. Barn och utbildningsförvaltningen erbjuder även barnskötare att utbilda sig till förskollärare med hjälp av medel från Omställningsfonden. På samma sätt har Socialförvaltningen med medel från Omställningsfonden påbörjat körkortsutbildning för ett tjugotal anställda, vilket är en förutsättning inom hemtjänsten, samt att ett vårdbiträde utbildar sig till undersköterska.

I december 2019 beslutade Omställningsfondens parter SKR, Sobona, Kommunal, OFR och AkademikerAlliansen att tillföra nya medel för tidig lokal omställning under 2020. Totalt handlar det om 250 miljoner kronor som ska användas för förebyggande insatser för att minska risken för framtida arbetsbrist, vilket är insatser inom kompetensutveckling, men även ohälsa och stödsamtal. För vår del innebär det att vi har möjlighet att ansöka om totalt 401 950 kronor att fördela mellan kommunens verksamheter.

Maximera nyttan av kompetensen

Förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen

Sjukfrånvaron kostar i form av att vi betalar sjuklön, utan att få något arbete utfört. Om vi dessutom tar in en vikarie har vi dubbla lönekostnader, men får inte full produktion då en vikarie inte är lika effektiv som en ordinarie medarbetare och dessutom innebär ökad belastning för kollegorna. Att ordna vikarier med kort varsel tar också mycket tid i anspråk.

Väljer vi lösningen att hyra in personal innebär det tredubbel kostnad. Kostnaden för att hyra personal är ungefär den dubbla jämfört med vad våra egna medarbetare kostar, samtidigt som vi betalar sjuklön till vår sjuka medarbetare. Hyrpersonal är inte heller lika effektiva som våra egna medarbetare då de inte känner till rutinerna. När vi använder egna medarbetare är det

dessutom en investering i vår samlade kompetens, medan hyrpersonal tar med sig den kompetens de byggt på sig när de lämnar uppdraget hos oss.



Löser vi sjukfrånvaron med övertid/mertid innebär det en ökad kostnad i ersättningsnivåer då en övertidstimme kostar mer än en vanlig arbetad timme. Förutom kostnaden för övertiden innebär den också en risk för ökad sjukfrånvaro på sikt då medarbetarna inte får den återhämtning de behöver. Mängden övertid har varierat från år till år och mellan 2018 och 2019 skedde en viss minskning. Trots det jobbade våra medarbetare drygt 58 000 timmar i övertid under 2019. Det motsvarar 32 årsarbetare, varav Socialförvaltningen stod för 23 av dem.

Korttidssjukfrånvaron kostar som mest då vi under den inledande 14-dagarsperioden betalar 80 procent av lönen i sjuklön. Men även långtidssjukfrånvaron är kostsam då vi betalar 10 procent i sjuklön och lägger tid och resurser på rehabilitering. Långtidssjukfrånvaron innebär dessutom att vi måste ersätta vår sjuka medarbetare då vi inte kan klara oss under längre perioder med övertid/mertid.

”En god arbetsmiljö medför också engagerade medarbetare som bidrar till verksamhetens kvalitet, resultat och mål”

En god arbetsmiljö skapar attraktiva arbetsplatser som ger bättre trivsel och lägre personalomsättning. Sjukfrånvaron blir lägre och risken minskar för arbetsrelaterade olyckor. En god arbetsmiljö medför också engagerade medarbetare som bidrar till

verksamhetens kvalitet, resultat och mål. Vi behöver analysera orsakerna bakom sjukfrånvaron för att sätta in rätt åtgärder. Analysen kan den enskilda chefen göra utifrån statistik i Adato.

I Adato kan du som chef hämta statistik på långtidsfrånvaro respektive upprepade korttidsfrånvaro, om det är en arbetsrelaterad orsak till grund för frånvaron och om det i så fall beror på fysiska, psykiska eller sociala förhållanden på arbetet.

Heltid som norm

Många av våra anställda jobbar deltid vilket betyder att vi går miste om deras kompetens under delar av arbetsveckan. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tillsammans med den fackliga organisationen

Kommunal kommit överens om att arbeta långsiktigt för att heltidsarbete ska vara normen. Inom Östhammars kommun är städ- och måltidsenheten (Tekniska förvaltningen) exempel på verksamheter som jobbat framgångsrikt med att öka andelen heltidsarbete. Andra verksamheter som skulle gagnas av fler heltidsarbetande, förutsatt att bra lösningar identifieras, är Vård och Omsorg, förskola och Kultur och Fritid. Formerna för hur arbetet mot heltid som norm ska ske kommer att inledas under 2020.

Digitalisera och automatisera

Digitalisering och ständig uppkoppling leder till krav på ökad tillgänglighet av välfärdstjänster. Exempelvis att kunna ansöka om bygglov via en e-tjänst och sedan följa sitt ärende på samma sätt. Samtidigt som det ställer krav på oss, är det också en möjlighet. I verksamheter där det råder brist på personal kan automatisering hjälpa oss att upprätthålla hög kvalitet och effektivitet, så att medarbetarna får ägna sig åt mer kvalificerade uppgifter som inte kan automatiseras. Ett delmål i den organisationsförändring som pågår är att skapa en organisation som främjar innovationer och utveckling så som exempelvis digitalisering och automatisering.

Marknadsföra kommunen rätt

Även om vi lyckas med föresatsen att sänka personalomsättningen och sjukfrånvaron samt att jobba smartare, så behöver vi även kunna attrahera nya medarbetare. Studier visar att våra unga attraheras av jobb inom exempelvis vård och omsorg, jobb där de kan göra skillnad. En slutförd utbildning inom något av våra bristyrken garanterar anställning, men trots det är

det få som väljer de utbildningarna. Vi behöver stärka våra yrkens attraktivitet.

Med en genomtänkt och sammanhållen strategi lyfter vi genom kampanjen Vi ♥ jobbet fram de faktorer hos oss som vi vet attraherar våra målgrupper och vi gör det i kanaler där vi vet att våra målgrupper finns. Detta arbete inleddes under 2019 och kommer att fortgå under 2020.

Varumärkesarbetet omfattar även att skapa ett nätverk av yrkesambassadörer. De representerar oss på bland annat mässor och skolor för att marknadsföra våra bristyrken och den nytta våra medarbetare gör i vårt lokala samhälle.

Tillsammans med våra medarbetare vill vi även producera foton och rörlig media för att på ett personligt sätt kunna marknadsföra våra jobb i social media. Detta arbete ska utföras med mångfald gällande kön, ålder, etnicitet med mera och kommer att påbörjas under 2020.

Breda rekryteringsbasen

Utrikes födda

Vi fortsätter att jobba för att ta till vara på den resurs som våra utrikes födda utgör. Inom Vård och omsorg har man tillsammans med Vuxenutbildningen utbildat ett antal medarbetare till språkhandledare. De stöttar utrikesfödda nya kollegor och även praktiserande elever från Vuxenutbildningen i att lära sig svenska språket på arbetsplatsen. För att understödja dessa insatser behöver kommunens verksamheter vara öppna för och ha resurserna att ta emot praktikanter.

Underlätta för boende i andra kommuner

Vi kommer alltid att vara beroende av kompetens från närliggande kommuner och vi behöver underlätta för boende i andra kommuner att jobba hos oss. Exempelvis genom att erbjuda flexibilitet i form av distansarbete eller att jobba under resan till/från jobbet.

Här har det skett en förflyttning i synen på flexibilitet inom förvaltningarna. Viktigt att inte enbart verksamhetens nyanställda får dessa möjligheter, utan att alla anställda vars jobb tillåter detta erbjuds samma möjligheter. Vi behöver också fortsätta påverka turtätheten för att underlätta för våra pendlare.

Trygga chefsförsörjningen

Goda ledare

Vi behöver förbättra förutsättningarna för våra chefer att vara goda ledare. Dels genom att underlätta för chefen att analysera viktiga personalnyckeltal för en

god överblick över sin verksamhet, men även genom att se till chefens egen arbetssituation.

”Man har funnit ett statistiskt säkerställt samband mellan sjukfrånvaro och antal medarbetare per chef”

Både Socialstyrelsen och Vision har utrett förhållandet mellan antal medarbetare per chef och arbetsmiljö. Man har funnit ett statistiskt säkerställt samband mellan sjukfrånvaro och antal medarbetare per chef. Detta samband är viktigt att ta hänsyn till om man slår ihop mindre arbetsgrupper till större grupper i besparingssyfte. Om vi exempelvis slår ihop två arbetsgrupper om tio anställda till en, så får vi en halv långtidssjuk på köpet. Det betyder att vi går miste om den besparing vi trodde oss göra i sammanslagningen.

Ett högt antal medarbetare per chef medför alltså allvarliga negativa konsekvenser. Försämring avseende arbetstillfredsställelse, engagemang, medarbetares relation till chefen och att medarbetarna känner sig mindre sedda leder till ökad sjukfrånvaro, ökad personalomsättning och problem i arbetsgrupperna. Det i sin tur ger minskad patientnöjdhet och ökat antal olyckor och incidenter. Begränsade chefsresurser kan på längre sikt även innebära ett hinder för utveckling och förändring eftersom utrymmet för strategisk utveckling är begränsat eller helt saknas.

I Sverige är det cheferna inom vård, omsorg och socialt arbete som har flest medarbetare med i snitt 30 per chef. Därefter kommer utbildning med i snitt 27 medarbetare per chef. Båda dessa sektorer ligger betydligt högre än genomsnittet på arbetsmarknaden i övrigt. I övriga sektorer har cheferna ett snitt på 15

medarbetare eller färre. Detta trots att forskning visar att komplexa och ofta utspridda verksamheter, som exempelvis inom vård och omsorg, inte är lämpade att organiseras med stora grupper av medarbetare och få chefer. Ett rimligt antal medarbetare per chef ligger i de allra flesta fall någonstans mellan åtta och 25.

Det finns anledning att titta specifikt på chefers sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Forskning, som utförts vid psykologiska institutionen på Stockholms Universitet, visar att det finns en ökad risk för

sjuknärvaro bland kvinnliga enhetschefer inom vård- och omsorg med ansvar för ett stort antal medarbetare. En chef har större sannolikhet att vara sjuknärvarande när man i sin roll fungerar som ett slags buffert för frustrerade, stressade medarbetare och man samtidigt har en svag arbetsrelation till och lågt stöd från sin egen närmaste chef. Det är ett strukturellt problem där faktorer för hållbarhet inte uppfylls.

Centralt för hållbart ledarskap är:

- Balanserade krav och resurser
- Stödjande närmaste chef
- Relationer präglade av tillit och trygghet
- Ej vara en buffert för stressade medarbetare
- Möjlighet till arbetsfri fritid
- Självmedkänsla
- Valfungerande gränshandling
- Förmåga att släppa jobbet mentalt på fritiden
- Återhämtningsförmåga

Enligt Attraktiv arbetsgivarindex (AVI) har vi gått från ett snitt på 20,7 tillsvidareanställda medarbetare per chef under 2015 till ett snitt på 16,8 under 2019. Det är en utveckling i rätt riktning på totalen, men det säger ingenting om enskilda chefers situation. Vi vet att vi har chefer med ett fåtal medarbetare medan det finns chefer, främst inom vården, som har långt fler medarbetare än vad de rimligen bör ha. I förhållande till övriga kommuner ligger vi fortfarande på ett högt medeltal, då bara tio procent av övriga kommuner har fler medarbetare per chef än vad vi har.

Medvetenheten om vikten av chefens förutsättningar har ökat och allt fler kommuner jobbar med riktmärken för ett rimligt antal medarbetare. Söderhamn är ett exempel där man beslutat om ett tak på 10-30 medarbetare per chef. Enköpings kommun är ytterligare ett exempel där vård- och omsorgsnämnden satt som mål att man 2023 ska ha max 40 medarbetare per chef.

”...allt fler kommuner jobbar med riktmärken för ett rimligt antal medarbetare”

Avslutande kommentar

Vi står inför det faktum att andelen barn och andelen äldre i Östhammars kommun ökar i relation till andelen invånare i arbetsför ålder. Barn och äldre är de åldersgrupper som nyttjar vår kommunala service som mest. Det betyder att behovet av barnomsorg, skola och äldreomsorg kommer att öka. Just de verksamheter där kompetensbristen är som mest kännbar för oss redan idag. Det ställer stora krav på oss att använda de tillgängliga resurser som finns på ett effektivare sätt.

Det är tydligt att vi behöver jobba för att maximera utkomsten av den kompetens *vi redan har hos oss*, sådant vi rent faktiskt kan påverka. Vi talar om personalomsättningen, arbetsmiljön, sjuktalen och sysselsättningsgraden.

Våra strategiska fokusområden återspeglas i de aktiviteter som redovisas i handlingsplanen för 2020. Aktiviteterna har beslutats av kommunledningsgruppen och kommer att samordnas på kommunövergripande nivå för att stötta förvaltningarna i deras arbete för en framgångsrik kompetensförsörjning. Aktiviteterna revideras årligen för att alltid vara aktuella och relevanta med hänsyn till dagens förutsättningar.

Strategiska fokusområden

- Kartlägga och behålla
- Maximera nyttan av kompetensen
- Marknadsföra kommunen rätt
- Bredda rekryteringsbasen
- Trygga chefsförsörjningen

Kommunövergripande handlingsplan 2020

Prio	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning
1	Minska sjukfrånvaro och personalomsättning <ul style="list-style-type: none"> • Plan för sänkt sjukfrånvaro • Stöd för insatser på enskilda arbetsplatser vid behov • Goda ledare - vidareutveckla ledarskapet • Goda ledare - utveckla det nya HR-systemet till att bli ett stöd i administration och uppföljning av viktiga personalnyckeltal • Exitsamtal - med fokus på våra bristyrken inom BoU och Soc • Olika former för medarbetarsamtal anpassade efter behov och förutsättningar • Digital introduktion - kvalitetssäkrat mottagande, kortare startsträcka, avlastning kollegor 	HR/berörda förvaltningar	I samband med 2021 års handlingsplan
1	Heltid som norm Formerna för hur det ska ske arbetas fram tillsammans	HR/berörda förvaltningar	I samband med 2021 års handlingsplan
2	Bild- och filmbank Producera foton och filmer där våra medarbetare (med mångfald gällande kön, ålder, etnicitet etc.) får berätta om sina jobb. För social media och våra jobbbannonser.	HR/MoK/ förvaltning	I samband med 2021 års handlingsplan
2	Tätare kommunikationer	Chefsstrateg	I samband med 2021 års handlingsplan
3	Social hållbarhet Utveckla kommunens profil inom social hållbarhet. Visa på den nytta vi som arbetsgivare gör i samhället.	HR/MoK	I samband med 2021 års handlingsplan



Östhammar Kommun

Stångörsgatan 10, Box 66 • 74221 Östhammar
Tel: 0173-860 00 • E-post: osthammardirekt@osthammar.se
Hemsida: www.osthammar.se • Orgnr: 212000-0290

Kommunfullmäktige § 99 2003-12-09

ÖSTHAMMARS KOMMUN
KOMMUNKANSLIET
2007 -03- 3 0
Dr. O. J. S. O. O. 029

Pensionspolicy för Östhammars kommun



Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
INLEDNING	3
BAKGRUND	3
SYFTE.....	3
UPPDATERING	3
BESLUTSORDNING.....	3
KATEGORIINDELNING	4
PENSION FÖR ANSTÄLLDA	4
AVGIFTSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	4
FÖRMÅNSBESTÄMD ÅLDERSPENSION/LIVRÄNTA	4
SÄRSKILD AVTALSPENSION	4
PENSIONSGRUNDANDE LÖN.....	5
INTJÄNAD PENSIONS RÄTT 1997-12-31	5
PENSION TILL EFTERLEVANDE.....	5
PENSION FÖR FÖRTROENDEVALDA	5
HELTIDS- OCH DELTIDSPOLITIKER.....	5
FRITIDSPOLITIKER	5
LÖNEVÄXLING	5
SPECIELLA ÖVERENSKOMMELSER	5
TRYGGANDEFORMER	6
PREMIE- OCH PENSIONS BETALNING	6
PENSIONS PREMIER	6
PENSIONSUTBETALNING	6
PENSIONS HANTERING OCH KOMPETENS	7
PENSIONS HANTERING.....	7
PENSIONS KOMPETENS	7
INFORMATION OM PENSIONER	7
NYANSTÄLLDA.....	7
UNDER ANSTÄLLNINGSTIDEN.....	7
AVGIFTSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	7
VID PENSIONS AVGÅNG	7
BILAGA	8
ÖVERSIKT – LAGAR, KOLLEKTIVAVTAL OCH REGLEMENTEN.....	8
BESKRIVNING AV DEN NYA ALLMÄNNA PENSIONEN	9
BESKRIVNING AV PENSIONS AVTALET KAP-KL	10
BESKRIVNING AV PBF (BESTÄMMELSER OM PENSION OCH AVGÅNGSERSÄTTNING TILL FÖRTROENDEVALDA).....	15
BASBELOPP	18

Inledning

Bakgrund

I och med tillkomsten av PFA och KAP-KL har det öppnats olika möjligheter att ta ut pension inom den kommunala sektorn. Östhammars kommuns pensionspolicy ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras i kommunen, och hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Denna pensionspolicy har antagits av kommunfullmäktige 2003-12-09. Pensionspolicyn är därefter reviderad på grund av det nya pensionsavtalet KAP-KL som gäller från och med 2006-01-01.

Syfte

Pensionspolicyn ska omfatta alla anställda och förtroendevalda i kommunen. Det ska klart och tydligt beskriva vilka pensionslösningar som accepteras, och hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska uppdateras vid förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Pensionsmyndighet i Östhammars Kommun är personalutskottet. Förvaltningschef har delegation på beslut i frågor som rör fastställande av anställningsförmåner och personalchef i frågor rörande avtalspension. Beslut om särskild avtalspension fattas av personalutskottet. Individuell prövning skall ske i varje enskilt fall. Löpande beslut om normal pensionsavgång tas i organisationen.

Övergripande policyfrågor inom pensions- och försäkringsområdet beslutas av kommunfullmäktige. Ändringar av större omfattning i pensionspolicyn beslutas av kommunfullmäktige. Följdändringar på grund av ändring i lagar och avtal kan beslutas av personalutskottet.

Kategoriindelning

För pensionsändamål gäller nedanstående kategoriindelning.

Kategori:

1. Kommunledning och förvaltningschefer
2. Övriga anställda
3. Förtroendevalda
4. Fritidspolitiker

Möjlig Pension	1.	2.	3.	4.
KAP-KL	X	X		
PBF Pensionsreglemente för förtroendevalda			X	
Pension fritidspolitiker				X

Pension för anställda

För anställda med pensionsrätt i Östhammars kommun gäller KAP-KL sedan 1 januari 2006.

Anställda som fått sjukersättning, aktivitetsersättning och fått sin tjänst omreglerad eller avgått före 2006 omfattas av de äldre pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället (PFA, PA-KL, PAK).

En kortfattad beskrivning av reglerna för allmän pension och för en generell beskrivning av reglerna i KAP-KL, se bilaga sidorna 9 och 10.

Avgiftsbestämd ålderspension

Östhammars kommun har beslutat avsätta hela pensionsavgiften till individuell del för åren 1998 – 2005 enligt PFA. Fr o m 2006 avsätts hela pensionsavgiften till avgiftsbestämd ålderspension.

Förmånsbestämd ålderspension/livränta

Anställda över 28 år och med en lön över 7,5 inkomstbasbelopp har rätt till förmånsbestämd ålderspension, se bilaga sid 11. Förmånsbestämd ålderslivränta omvandlas till livränta för arbetstagare som avgår utan att genast ta ut den förmånsbestämda ålderspensionen.

Särskild avtalspension

Med särskild avtalspension avses pension före 65 års ålder. Det är i huvudsak räddningstjänstpersonal, vilka arbetar i utryckningsstyrka som har rätt till särskild avtalspension, men pensionen kan också användas i särskilda fall.

Arbetstagare kan om synnerliga skäl föreligger ansöka om särskild avtalspension hos förvaltningschef som tillstyrker beslut, tas av personalutskottet.

Samordnas med förvärvsinkomst som överstiger 24% av ett PBB eller särskilt beslut.

Pensionsgrundande lön

Se bilaga sid 10.

Intjänad pensionsrätt 1997-12-31

Se bilaga sid 13.

Pension till efterlevande

Se bilaga sid 13.

Pension för förtroendevalda

Heltids- och deltidspolitiker

Östhammars kommun har antagit normalpensionsreglemente för förtroendevalda hos kommuner och landsting PBF, se bilaga sid. 15. Reglementet gäller för heltids och deltidspolitiker motsvarande 40% eller mer av heltid.

Vidare har man beslutat om att vid samordning mellan visstidspension, enligt PBF, och inkomster ska undantas ett prisbasbelopp/år.

Fritidspolitiker

Fritidspolitiker får ersättning för sitt uppdrag i form av kompensation för förlorad arbetsinkomst. Denna ersättning har fram till och med 2002-12-31 inte inneburit pensionsavsättning.

Från och med 2007-01-01 utbetalas 4,0% till förtroendevald som ersättning för förlorade pensionsavgifter. Procentsatsen beräknas på under året utbetalda belopp avseende förlorad arbetsinkomst. Om den förtroendevalde har ett annat pensionsavtal med annan procentsats än ovan skall uppgift om vilket avtalsområde som skall tillämpas inlämnas till personalkontoret.

Löneväxling

I det gamla avtalet, PFA-01, som tecknats mellan Kommunal och Kommunförbundet har man skrivit in möjlighet att växla lön mot pension från 2004-01-01. I KAP-KL finns ingen sådan möjlighet.

Speciella överenskommelser

I Östhammars Kommun ska inte finnas andra pensionslösningar än ovan redovisade.

Inte heller ska det finnas särskilda visstidsförordnanden eller överenskommelser om avgångsvederlag eller lön under uppsägningstid annan än vad som stadgas i Lagen om anställningsskydd (LAS) eller i kollektivavtal.

Tryggandeformer

Tryggande av pensionsförmåner i Östhammars Kommun

Allmän pension	Tryggas genom arbetsgivaravgift och egenavgift.
Avgiftsbestämd ålderspension (KAP-KL)	Tryggas genom, av den anställde, valt försäkringsbolag. Löpande inbetalning av premie.
Förmånsbestämd ålderspension och livränta (KAP-KL)	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse.
Pension till efterlevande (KAP-KL)	Tryggas genom beskattningsrätten. Skuldföring av hela efterlevandepensionsbeloppet i samband med dödsfall.
Särskild avtalspension (KAP-KL)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldföres i samband med beviljad pension.
Intjänad pension före PFA och KAP-KL	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som ansvarsförbindelse.
Pension för förtroendevalda (PBF)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldföres i samband med beviljad pension.
Pension för fritidspolitiker	Tryggas genom årlig utbetalning till den förtroendevalda.

Premie- och pensionsbetalning

Pensionspremier

All betalning av försäkringspremier gällande avgiftsbestämd ålderspension, till KAP-KL, Avgiftsbefielseförsäkring till AFA och pensionsavgift fritidspolitiker kontrolleras och attesteras av pensionshandläggare/personalchef.

Pensionsutbetalning

Pensionsutbetalningsfrågor (exempelvis utbetalning av pensionsförmåner enligt KAP-KL, PBF och tidigare avtal) kontrolleras av pensionshandläggare och attesteras av pensionshandläggare/personalchef.

Pensionshantering och kompetens

Pensionshantering

All praktisk pensionshantering sköts av pensionshandläggare. För att minska sårbarheten ska ytterligare minst en person kunna hantera pensionsärenden.

Pensionskompetens

Kunskap om pensionsavtalen har pensionshandläggare och personalchef. Till pensionshandläggaren kan anställda vända sig med pensionsfrågor men även till personalchef och till Skandia tel 060-185055.

Information om pensioner

Nyanställda

Vid nyanställning ska alla anställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen. Informationen ska vara skriftlig och också innehålla uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor. Ansvarig för informationen till nyanställda i pensionsfrågor är närmaste chef.

Under anställningstiden

Alla anställda med pensionsrätt ska årligen få information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen ska vara skriftlig och så långt det är möjligt lämnas i ett pensionsbesked.

Informationen bör bland annat innehålla prognos om avtalspensionsbelopp från 65 år, prognos om pension till efterlevande, uppgift om avsatt pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension uttryckt i procent, avgiftsunderlag och uppgift om tidigare pensionsgrundande anställningar.

Avgiftsbestämd ålderspension

Den anställda ska skriftligen informeras om möjligheten att välja pensionsplacering, valbara försäkringsbolag, och vad som sker om inget val görs.

Utbetalning av avtalspension

Avtalspension utbetalas månadsvis livsvarligt om inte annat sägs nedan om respektive förmån eller om månadsbeloppet inte uppgår till 0,2 % av PBB

Vid pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till chef för vidarebefordran till pensionshandläggare, senast tre månader före planerad pensionsavgång.

I god tid innan pensionsavgången ska den anställda skriftligen informeras om pensionsbeloppets storlek.

Bilaga

Översikt – lagar, kollektivavtal och reglementen

Den ekonomiska grundtryggheten vid sjukdom, ålderdom och dödsfall regleras enligt lag. De lagfästa förmånerna kompletteras med kollektivavtalade förmåner. Nedan redovisas en del av de lagar, kollektivavtal och reglementen som finns.

Sjukdom

Lagstadgade förmåner:

Lagen om allmän försäkring (AFL) vari ingår bland annat sjukförsäkring och sjukpenning.

Lagen om sjuklön

Sjukersättning/aktivitetsersättning enl. AFL (Tidigare sjukpension/sjukbidrag)

Kollektivavtalade förmåner:

Avtalsgruppförsäkring för anställda hos kommuner och landsting (AGS-KL)

Ålderdom

Lagstadgade förmåner:

Inkomstpension

Premiepension

Garantipension

Under en övergångstid delar ur det äldre pensionssystemet allmän tilläggspension (ATP)

Kollektivavtalad pension:

Pensions- och försäkringsavtal för anställda i kommuner och landsting (KAP-KL)

Reglemente:

Pensionsreglemente för förtroendevalda i kommuner och landsting (PBF)

Dödsfall

Lagstadgade förmåner:

Efterlevandepension och barnpension från allmän försäkring

Kollektivavtalade förmåner:

Pension till efterlevande från KAP-KL

Tjänstgrupplivförsäkring (TGL-KL) som ger efterlevande förmånstagare ett engångsbelopp vid dödsfall

Reglemente:

Efterlevandepension och barnpension från PBF

Beskrivning av den nya allmänna pensionen

Den nya allmänna pensionen

Från och med 1 januari, 1999 gäller nya regler för den allmänna pensionen. Personer födda 1938 – 1953 omfattas både av det nya och det gamla systemet och födda from 1954 omfattas helt av det nya systemet.

Pensionsförmåner

- *Inkomstpension
- *Premiepension
- *Garantipension
- *Efterlevandepension

Inkomstpension

Inkomstpension grundar sig på livsinkomsten. För varje år med pensionsgrundande inkomst tillgodoräknas den anställde en pensionsavgift på 16 % av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Avgifterna räknas årligen om med hänsyn till reallöne- och prisutvecklingen.

Inkomstpensionen kan tas ut från 61 års ålder, som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension. Pensionen blir lägre om den tas ut tidigare och högre om den tas ut senare.

Premiepension

Premiepensionen grundar sig på livsinkomsten. För varje år med pensionsgrundande inkomst, upp till 7,5 inkomstbasbelopp, avsätts 2,5 % av lönen till premiepensionen. Pengarna placeras i en eller flera värdepappersfonder som varje individ själv väljer.

Premiepensionen kan precis som inkomstpensionen tas ut from 61 års ålder och i samma omfattning.

Garantipension

Garantipension betalas ut till den som har låg eller ingen inkomstgrundande pension. Garantipensionen betalas ut tidigast from 65 års ålder.

Efterlevandepension

Då en person avlider kan efterlevande make/maka/registrerad partner och sambo få efterlevandepension enligt särskilda regler. Den avlidnes barn får barnpension till dess de fyller 18 år eller om de studerar till de fyller 20 år.

Information

Försäkringskassan beslutar om den allmänna pensionen. För fullständiga regler kontakta Försäkringskassan, www.fk.se

Information kan även hämtas på www.pension.nu

Premiepensionsmyndigheten (PPM) ansvarar för premiepensionsdelen, www.ppm.nu.

Pensionsportalen www.minpension.se är ett samarbete mellan staten och pensionsbolagen, och som tillsammans kan ge en samlad bild om pensioner.

Beskrivning av pensionsavtalet KAP-KL

Vilka gäller KAP-KL för

KAP-KL gäller för arbetstagare i kommunen för vilken tillämpas AB (Allmänna bestämmelser), BEA (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser och PAN (Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personliga assistenter och anhörigvårdare.

Den som beviljats förtidspension, sjukbidrag eller arbetsskadelivränta före 1998 omfattas av PA-KL. Arbetstagare som avgått från anställningen eller vars anställning omreglerats p g a att denne fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas av PFA. KAP-KL gäller inte för arbetstagare som tillträder anställning efter fyllda 67 år.

Fr o m 2007 omfattas samtliga anställda över 21 år, utom arvodister och uppdragstagare, oavsett sysselsättningsgrad och anställningsform av KAP-KL.

Pensionsgrundande lön

Pensionsgrundande lön i KAP-KL beräknas per kalenderår och utgörs av löneförmåner enligt AB 05 § 15:

Kontant utbetald lön	Färdtidsersättning
Semesterlön/semesterersättning	Tillägg för obekväm arbetstid
Kompensation för fyllnadstid/mertid	Jour- och beredskapsersättning
Kompensation för övertidsarbete	Tillägg vid förskjuten arbetstid

Pensionsförmåner i KAP-KL

KAP-KL består av följande förmåner:

- *Avgiftsbestämd ålderspension
- *Förmånsbestämd ålderspension/Livränta
- *Särskild avtalspension
- *Pension till efterlevande
- *Intjänad pensionsrätt

Avgiftsbestämd ålderspension

En arbetstagare tillgodoräknas en årlig pensionsavgift från och med kalendermånaden efter 21-års månaden. Avgiften beräknas till viss procent av den pensionsgrundande lönen.

Under 2006 gäller endast 21 år för arbetstagare inom kommunals avtalsområde och från och med 2007 21 år även arbetstagare inom övriga avtalsområden. Procentsatserna ökas successivt fram till 2010.

2006 Kommunals avtalsområde 4,0 % av lön under 7,5 inkomstbasbelopp samt 1,6 % för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Övriga avtalsområden 3,5 % respektive 1,6 % av inkomstbasbeloppet.

2007 4 % på hela pensionsgrundande lönen för samtliga avtalsområden.

2008 – 2009 4,25 % på hela pensionsgrundande lönen för samtliga avtalsområden.

Från och med 2010 4,5 % på hela pensionsgrundande lönen för samtliga avtalsområden.

Arbetstagare inom kommunals avtalsområde som vid ingången av 2004-01-01 haft 4,5 % pensionsavgift behåller nivån under 2006 t o m 2009 för lön under 7,5 inkomstbasbelopp samt för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp 2,1 % under 2006, därefter höjs avgiften för lönedelar över 7,5 % inkomstbasbelopp från 2007 och framåt enligt ovan. Arbetstagare född 1946 och tidigare behåller 2005 års avgiftsnivåer även för 2006 och senare år (se 2006 års avgifter enligt ovan).

Arbetstagaren avgör själv hur pensionsavgiften ska placeras; antingen i en traditionell pensions försäkring eller i en fondförsäkring. Pensionen kan tas ut tidigast från 55 års ålder, efter överenskommelse med valt försäkringsbolag. Kortast utbetalningstid är 5 år, men pensionen kan också tas ut livsvarig.

Om arbetstagaren ej gör ett aktivt val, placeras pensionsavgiften i en traditionell pensionsförsäkring hos KPA.

En arbetstagare som får en lägre pensionsavgift än 1 % av samma års IBB (inkomstbasbelopp) tillgodoräknas inte, utan får motsvarande belopp utbetald direkt i form av ersättning som inte är pensionsgrundande.

Arbetstagaren kan själv välja att komplettera med återbetalningsskydd och i vissa fall familjeskydd. Återbetalningsskydd innebär att om den anställde avlider innan pensionen börjar betalas ut, betalas pensionskapitalet istället ut till familjen som en månadsvis pension i fem år.

Familjeskydd är en livförsäkring som ger de insatta förmånstagarna en extra pension i fem år. Premien för familjeskyddet beror bland annat på familjeskyddets omfattning.

Pensionen är ej utmätningsbar och ska ej heller ingå i bodelning.

Om arbetstagarens arbetsförmåga blir nedsatt och sjuk- aktivitetsersättning utbetalas samt att månadsersättning utbetalas från AGS-KL, betalas pensionsavgiften via Avgiftsbefrielseförsäkring (AFA) under samma tid som ersättning utgår. Är arbetsförmågan inte helt nedsatt betalas avgiften i förhållande till minskningen av arbetstiden hos arbetsgivaren.

Förmånsbestämd ålderspension

Villkoren för förmånsbestämd ålderspension gäller för arbetstagare vars pensionsgrundande lön i anställningen ett kalenderår överstiger 7,5 inkomstbasbelopp och att pensionsunderlaget vid beräkningstidpunkten överstiger 7,5 inkomstbasbelopp.

Intjänandetid beräknas från månaden efter 28-års månaden t o m månaden innan 65-års månaden. För hel förmånsbestämd ålderspension krävs 30 års intjänande.

Fr o m 2007 sker en successiv tillgodoräkning av tid före 1998 i proportion till den anställningstid som återstår för arbetstagaren fram till att han eller hon avgår med förmånsbestämd ålderspension - i normalfall 65 år.

Under en 20-årig infasningstid gäller en förändring av pensionsnivån, för arbetstagare födda 1946, från 62,5 % och sedan en minskning med 0,36 % för varje åldersgrupp fram t o m födda 1967 då %-satsen är 55.

För pensionsunderlaget 20-30 inkomstbasbelopp minskas pensionsnivån, för arbetstagare födda 1946 från 31,25 % och minskas därefter med 0,18 % för varje åldersgrupp fram t o m födda 1967 då %-satsen är 27,5.

För pensionsavgångar 2006 gäller % nivån 62,5 % respektive 31,25 % oavsett födelseår. Vid pensionsavgångar under 2006 – 2011 finns dessutom övergångsbestämmelser om att istället för inkomstbasbelopp ska ett sammanvägt basbelopp tillämpas enligt följande:

Beräknings- tidpunkt år	Andel av förhöjda prisbasbeloppet	Andel av inkomstbasbeloppet
2006	6/6	-
2007	5/6	1/6
2008	4/6	2/6
2009	3/6	3/6
2010	2/6	4/6
2011	1/6	5/6

Som villkor för att sammanvägt basbelopp ska tillämpas gäller att avgång sker med genast uttag av hel eller partiell förmånsbestämd ålderspension (minst 50 %).

Beräkningstidpunkt är den tidigaste tidpunkt då arbetstagaren

- * Får rätt till hel eller partiell sjuk-aktivitetsersättning
- * Får rätt till minst halv livränta till följd av arbetsskada
- * Får anställningen omreglerad i samband med partiell förmånsbestämd ålderspension eller partiell särskild avtalspension
- * Avgår från sin anställning utan att börja en ny anställning
- * Fyller 65 år
- * Avlider

Pensionsunderlag uttryckts i kronor och utgörs av genomsnittet av de fem högsta pensionsgrundande lönerna under de sju år som föregår året före beräkningsåret. Respektive årslön ska höjas med prisbasbeloppets förändring till beräkningsårets nivå.

Oantastbar förmånsbestämd ålderspension, pensionsbeloppet blir aldrig lägre än den del som intjänats vid någon tidigare tidpunkt (tidigast 2007-01-01).

Förmånsbestämd ålderspension kan tas ut tidigast från 61 års ålder och minskas med 0,4 % för varje månad som den betalas ut före 65 års ålder. Vid avgång före 65 års ålder ska pensionsuttag vara genast påbörjat. Vid uppskjutet uttag efter 65 års ålder ökas den förmånsbestämda pensionen med 0,4 % för varje månad som den betalas ut i efterhand.

Uttag av förmånsbestämd ålderspension skall ske senast vid månaden efter 67-årsdagen.

Livränta

Rätt till livränta har arbetstagare som före 65-års ålder avgår utan genast uttag av förmånsbestämd ålderspension och vars pensionsgrundande lön, hos arbetsgivaren, ett visst kalenderår, överstiger 7,5 inkomstbasbelopp och vid beräkningstidpunkten har ett pensionsunderlag som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp.

Livräntan består av två delar, dels den del som intjänats per 2007-01-01 samt den del som intjänats från och med 2007-01-02.

Livränta till och med 2007-01-01 beräknas som förmånsbestämd ålderspension med tid tillgodoräknat från och med 1998-01-01. 7,5 inkomstbasbelopp är gränsvärde. Livräntan värdesätts med förändringar av prisbasbeloppet.

Livränta från och med 2007-01-02, är beräkningstidpunkten avgångstidpunkten och med 7,5 inkomstbasbelopp som gränsvärde. Pensionsgrundad tid beräknas även för återstående tid till 65-års ålder. Avdrag görs med intjänad pensionsrätt (enl PFA) över 7,5 inkomstbasbelopp och livränta 2007-01-01.

Livräntan är en intjänad del av förmånsbestämd ålderspension där tiden före 1998 tillgodoräknas successivt.

Livräntan blir aldrig lägre än den livränta som intjänats vid någon tidigare tidpunkt och den värdesäkras med förändringar av prisbasbeloppet.

Livräntan kan tas ut tidigast från 61 års ålder.

Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är pension före 65 års ålder. Det är i huvudsak räddningstjänstpersonal som arbetat i utryckningsstyrka under 25 år, som har rätt till särskild avtalspension, men kan också användas efter överenskommelse i särskilda fall.

Intjänad pensionsrätt 1997-12-31

Intjänad pensionsrätt är den del av ålderspensionen som är intjänad före 1998. Den beräknas enligt reglerna i det tidigare pensionsavtalet PA-KL och är fastställd till det högsta värdet av livräntan, och kompletteringspensionen per 1997-12-31. Det fastställda pensionsbeloppet räknas upp med inkomstbasbeloppet varje år.

Intjänad pensionsrätt kan tas ut från 61 års ålder och senast vid 67 år. Den kan tas ut med ett jämt belopp för resten av livet eller som partiell pension mellan 61 och 65 år. Kan även tas ut som temporär pension mellan 61-65 år.

Pension till efterlevande

Pension till efterlevande utbetalas om arbetstagaren avlider:

- Under anställningstid
- Uppbär ersättning från AGS-KL
- Uppbär särskild avtalspension
- Avlider inom sex månader efter det att anställningen upphört.

Pension till efterlevande utbetalas enligt KAP-KL:s regler, till maka/make, registrerad partner eller i vissa fall sambo. Pensionen betalas ut som ett månadsbelopp i fem år efter dödsfallet.

Den avlidnes barn får barnpension till dess de fyller 18 år, eller om de studerar till juni månad det år de fyller 20 år. Vid fler än ett barn höjs det totala pensionsbeloppet och fördelas därefter lika mellan barnen.

Efterlevandepension till vuxen

Genomsnittslön Uttryckt i inkomst- basbelopp	Pensionsnivå
0 - 7,5	15%
7,5 - 20	15%
20 - 30	7,5%

Barnpension

Genomsnittslön Uttryckt i inkomst- basbelopp	Pensionsnivå
0 - 7,5	10%
7,5 - 20	28%
20 - 30	14%

Antal barn som har rätt till pension

2 barn	Pensionen höjs med 1,4
3 barn	Pensionen höjs med 1,6
4 barn	Pensionen höjs med 1,8

Information

Arbetsgivaren beslutar om tjänstepensionen. För mer utförlig information om tjänstepensionsförmånerna i Östhammars kommun kan man vända sig till pensionshandläggaren.

Allmän information om pensionsavtalen inom den kommunala sektorn återfinns på www.skandia.se

Beskrivning av PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning till förtroendevalda).

Giltighet

Reglementet är antaget i Kommunfullmäktige §143 2002-11-26.

Bestämmelserna gäller endast för politiker, heltidssysselsatta eller med minst 40% av heltid, från den dag de tillträder uppdraget. Fritidspolitiker omfattas ej, för denna grupp finns särskilt beslut om pensionsförmåner.

För förtroendevald som omfattas av PRF-KL 2002-12-31 och som kvarstår i uppdrag därefter gäller vissa övergångsbestämmelser.

Pensionsförmåner i PBF

PBF består av följande förmåner;

*Egenpension

- visstidspension
- sjukpension
- ålderspension
- avgångsersättning

*Efterlevandepension

- efterlevandepension till vuxen
- kompletterande änkepension
- barnpension

*Livränta

Egenpension

Utfästelsen om egenpension sker enligt bruttopensionsprincipen. Det innebär att i pensionen inräknas förmåner enligt socialförsäkring eller därmed jämförlig ersättning.

Visstidspension

Visstidspension utges, efter ansökan, till förtroendevald som efter 50 men före 65 års ålder avgår och uppdraget i kommunen varat minst 36 månader.

För förtroendevald som 2002-12-31 omfattas av PFR-KL gäller inte 50-årsvillkoret.

Pensionens storlek beror på uppdragets längd och de årsarvoden man haft de två kalenderår närmast före pensionsåret. För hel pension krävs 12 års uppdragstid.

Genomsnittsarvode uttryckt i förhöjda prisbasbelopp	Pensionsnivå
0 - 20	65%
20 - 30	32,5%

Visstidspension samordnas med förvärvsinkomst, med undantag av ett prisbasbelopp.

Sjukpension

Sjukpension utges, efter ansökan, till förtroendevald som får rätt till sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt AFL och till följd härav befrias från sitt uppdrag.

Sjukpensionen beräknas utan tidsfaktor och samordnas med eventuell förvärvsinkomst samt med övriga ersättningar enligt AFL.

Sjukpension och ålderspension beräknas på följande sätt:

Genomsnittsarvode uttryckt i förhöjda prisbasbelopp	Pensionsnivå
0 - 1	96%
1 - 3	70%
3 - 20	65%
20 - 30	32,5%
30 -	0

Alderspension

Ålderspension utges, efter ansökan, till förtroendevald tidigast från 65 års ålder och avgår från pensionsgrundande uppdrag eller som intill dess haft rätt till visstidspension eller sjukpension. För hel ålderspension krävs 12 års uppdragstid.

Pensionen samordnas med allmän pension.

Avgångsersättning

Avgångsersättning utges, efter ansökan, till förtroendevald för vilken PBF gällt intill avgången från uppdraget men som inte får rätt till visstidspension på grund av att åldersvillkoret 50 år ej är uppfyllt.

Avgångsersättning utbetalas beroende på uppdragstid och ålder vid avgången längst under följande tider;

Uppdragstid i månader	Inte fyllt 40 år	Fyllt 40 men ej 50 år
36 - 72	1 år	1 år
72 - 96	2 år	2 år
96 - 120	2 år	3 år
120 - 144	2 år	4 år
144 -	2 år	5 år

Avgångsersättningens nivå:

Underlag i antal förhöjda prisbasbelopp	Nivå i % under första utbetalningsåret	Nivå i % därefter
0 - 20	80	40
20 - 30	70	35

Beloppen samordnas med förvärvsinkomster.

Efterlevandepension

Efterlevandepension till vuxen

Rätt till efterlevandepension föreligger om den förtroendevalde vid dödsfallet innehade uppdrag eller efter avgången har rätt till egenpension.

Efterlevandepension utges, efter ansökan, till efterlevande maka/make, registrerad partner eller sambo enligt PRF:s regler.

Pensionen utbetalas under fem år enligt följande nivå;

Genomsnittsarvode uttryckt i förhöjda prisbasbelopp	Pensionsnivå
0 - 7,5	15%
7,5 - 20	15%
20 - 30	7,5%

Kompletterande änkepension

Kompletterande änkepension utges, efter ansökan, till efterlevande make, efter förtroendevald som avlider och har en genomsnittslön som överstiger 7,5 förhöjda prisbasbelopp. Den kompletterande änkepensionen utges för sådan tid som tilläggspensionen i form av änkepension enligt AFL:s övergångsbestämmelser utges.

Kompletterande änkepensionen beräknas på följande sätt:

Genomsnittsarvode uttryckt I förhöjda prisbasbelopp	Pensionsnivå i %
0 - 7,5	0
7,5 - 20	20%
20 - 30	12%
30 -	0

Barnpension

Barnpension utges, efter ansökan, till barn om den förtroendevalde vid dödsfallet innehade uppdrag eller som efter avgången har rätt till egenpension.

Barnpension utbetalas till dess barnet fyllt 18 år eller om barnet studerar till juni månad det år barnet fyller 20 år. Vid fler än ett barn höjs det totala pensionbeloppet och fördelas därefter lika mellan barnen.

Barnpensionen beräknas på följande sätt:

Genomsnittsarvode uttryckt I förhöjda prisbasbelopp	Pensionsnivå
0 - 7,5	10%
7,5 - 20	28%
20 - 30	14%

Livränta

Livränta utges, efter ansökan, till den förtroendevalde som innehaft pensionsgrundande uppdrag sedan minst tre år och avgått från sitt uppdrag utan att ha rätt till egenpension enligt PBF.

För hel livränta krävs 12 års uppdragstid.

Livräntan utbetalas från 65 års ålder och beräknas enligt följande:

Genomsnittsarvode uttryckt i förhöjda prisbasbelopp	Pensionsnivå
0 - 7,5	10%
7,5 - 20	65%
20 - 30	32,5%

Information

För mer utförlig information om pensionsbestämmelser för förtroendevalda i Östhammars Kommun kan man vända sig till pensionshandläggaren.

Basbelopp

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet används bland annat vid uträkning av pensionens månadsbelopp samt vid beräkning sjukpenning och föräldrapenning.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet används bland annat vid fastställande av intjänandetaket i allmän pension (7,5 inkomstbasbelopp), och kvalificering för förmånsbestämd ålderspension och livränta i KAP-KL.

Östhammars kommun

Pensionspolicy

För anställda inom Östhammars kommun

Innehållsförteckning

Pensionspolicy	2
Inledning	2
Riktlinjer om pension	2
Kollektivavtalad pension	2
Uppdatering	2
Beslutsordning	3
Under anställningstid	3
Rekrytering och nyanställning	3
Information till anställda	3
Alternativ tjänstepension	3
Löneväxling	3
Vid avgång	3
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	3
Möjliga pensionslösningar vid tidigare avgång eller nedtrappning före 65 års ålder	3
Utbetalning av förmåner och pensionsavgifter	3
Pension och förmåner för förtroendevalda	4

Pensionspolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2016-xx-xx

Inledning

Pensionspolicyn ska användas som en del i kommunens personalpolitik och bidra till att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal genom att använda de verktyg som anges i regelverket. Möjligheterna är utvalda för att underlätta generationsväxling och kompetensöverföring.

Pensionspolicyn ska följas och därmed säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Policyn kan frångås i undantagsfall då det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras.

Policyn samt dess bilagor gäller för samtliga anställda inom kommunen samt dess ägda bolag som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL som pensionsavtal.

För förtroendevalda gäller från och med 2015-01-01 Bestämmelser om omställningsstöd och pension (OPF-KL) för Östhammars kommun för förtroendevalda som väljs för första gången i samband med val 2014 eller senare. Förtroendevald på hel eller deltid som tillträdde sitt uppdrag innan valet 2014 gäller fortfarande antagna bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF).

Riktlinjer om pension

Till pensionspolicyn hör även ett antal riktlinjer om pension. Riktlinjerna hanterar nyanställda, under anställningstid och vid avgång. I Riktlinjerna om omställningsstöd och pension för förtroendevalda återfinns regler om avgångsersättning, omställningsstöd och pension för förtroendevalda.

Kollektivavtalad pension

Kommunens anställda omfattas av pensionsavtalet KAP-KL för anställda för födda 1985 eller tidigare (Kollektiv Avtalad Pension) och AKAP-KL (Avgiftsbestämd Kollektiv Avtalad Pension) för anställda för födda 1986 eller senare. Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL/AKAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Riktlinjer för pension beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Uppdatering

Policy för pension ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Pensionspolicyn kan ses över tidigare om det sker större förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Kommunstyrelsens arbetsutskott är pensionsmyndighet för förtroendevalda och högsta ansvarig instans för anställdas pensionsvillkor. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på pensionshandläggaren samt personalchefen.

Under anställningstid

Rekrytering och nyanställning

För att säkerställa att kommunen har ett attraktivt pensionserbjudande vid nyrekrytering, samt för att skydda kommunen för höga pensionskostnader gäller följande riktlinjer. Vid rekryteringstillfället ska alltid frågan om tidigare pensionslösning tas upp. Nyanställd ska erbjudas enligt denna policys riktlinjer om tjänstepension för nyanställda.

Information till anställda

Framgår av riktlinjerna avseende information till anställda

Alternativ tjänstepension

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning enligt denna policys riktlinjer om alternativ tjänstepension.

Löneväxling

Samtliga tillsvidareanställda i den utvalda kretsen enligt riktlinjerna har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställda och regleras enligt denna policys riktlinjer om löneväxling till pension.

Vid avgång

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet. Särskild avtalspension ska erbjudas enligt denna policys riktlinjer om särskild avtalspension enligt överenskommelse.

Utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Framgår av riktlinjerna avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Pension och förmåner för förtroendevalda

Framgår av riktlinjerna avseende pension och förmåner till förtroendevalda



Avdelningen för inspektion
Christer Malmqvist,
010-730 93 19
arbetsmiljoverket@av.se

KOMMUNKONTORET ÖSTHAMMAR
BOX 66
742 21 ÖSTHAMMAR

Arbetsmiljöverket inspekterar kommunens årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Vi inspekterar hur kommunerna arbetar med årlig uppföljning av sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Syftet med vår tillsyn är att kommuner ska säkra att styrningen av arbetsmiljöarbetet fungerar så att det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas, positiva effekter uppnås och ohälsa och olyckor förebyggs i verksamheten.

Inspektionen sker i tre steg. Ett inledande möte med ledningen, sedan ett antal stickprovsinspektioner i delar av verksamheten och sist ett återkopplingsmöte där vi redogör för det vi sett under inspektionerna. Vi samverkar i denna insats med Försäkringskassan och planerar för deras medverkan vid återkopplingsmötet.

Inledande inspektionsmöte med kommunledningen

Arbetsmiljöverket vill göra en inledande inspektion hos er den 6 maj 2020 klockan 09:00 - 12:00 på Stångörsgatan 10. Inspektionen beräknas ta cirka 3 timmar.

På mötet kommer vi att informera mera om syftet med inspektionen. Vi kommer också att ställa frågor om er organisation och ert systematiska arbetsmiljöarbete bland annat gällande:

- Vilka mål har ni för arbetsmiljöarbetet i er arbetsmiljöpolicy?
- Vilka rutiner har ni för årlig uppföljning av ert systematiska arbetsmiljöarbete?
- Hur ser resultatet ut för den senaste uppföljningen av arbetsmiljöarbetet både för hela organisationen och för förskoleverksamheten? Finns det några



delar som behöver förbättras? Och i så fall, vad har ni redan vidtagit för åtgärder?

- Hur samverkar ni med de anställda och skyddsombuden vid den årliga uppföljningen?

Vi vill också att ni beskriver:

- antal anställda (kvinnor respektive män), sjuktal, personalomsättning
- tillbud och arbetsskador, för hela organisationen i stort och specifikt för förskoleverksamheten

Vid inspektionen kommer vi också att tillsammans boka en tid för återkoppling efter genomförda stickprovsinspektioner.

Vilka ska vara med?

Vid mötet vill vi träffa:

- kommunalråd eller annan representant för fullmäktige/kommunstyrelsen
- ordförande eller annan representant från nämnden för förskoleverksamheten
- kommundirektör/kommunchef eller annan representant för kommunledningen
- verksamhetschef för förskoleverksamheten
- huvudskyddsombud samt skyddsombud för förskoleverksamheten
- någon representant för HR/personalavdelning

Från oss kommer jag och Eva Åberg.

Stickprovsinspektioner på förskolor

Efter detta inledande inspektionsmöte kommer vi att genomföra inspektioner på följande förskolor för att inspektera hur ert systematiska arbetsmiljöarbete fungerar i praktiken och vad det får för effekter:

Förskola Furustugan Prästgårdsv. 6 Alunda, 2020-05-11 kl.13.00

Förskola Logården Kristoffersgatan 1 Östhammar, 2020-05-12 kl. 08.30

Förskola Rubinen Grytvägen 2 Gimo, 2020-05-12 kl. 13.30

Vi beräknar att dessa inspektioner tar ca 2-3 timmar var. Vi kommer bland annat att ställa frågor om:

- Lokal organisation: antal kvinnor och män, bemanning och eventuella vakanser, sjuktal/hälsotal och personalomsättning, tillbud och arbetsskador.
- Det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet: resultatet av den årliga uppföljningen på arbetsstället, rutiner för att undersöka, bedöma och



åtgärda, eventuella handlingsplaner, eventuella frågor som lyfts till högre nivå osv.

- Samverkan och medverkan i arbetsmiljöarbetet.
- Vilka arbetsmiljörisker det finns på arbetsstället och hur de hanterats.

På förskolorna vill vi träffa enhetschefer, eventuella arbetsledare och lokala skyddsombud. Om lokalt skyddsombud saknas, vill vi att ni kallar huvudskyddsombud samt en lokal representant för arbetstagarna.

Varför kommer vi till er?

Arbetsmiljöverket är en tillsynsmyndighet. I vårt uppdrag ingår att inspektera verksamheter för att kontrollera att arbetsgivare följer arbetsmiljöreglerna så att ingen arbetstagare blir sjuk eller skadar sig på grund av arbetet.

Sanktionsavgift om ni bryter mot vissa regler

Våra inspektioner kostar ingenting. Men bryter man mot vissa arbetsmiljöregler kan man få betala en sanktionsavgift. Vilka reglerna är och hur stora avgifterna kan vara ser ni på vår webbplats av.se.

Förbered er inför inspektionen

Ni kan förbereda er genom att göra en självskattning av ert arbetsmiljöarbete. Utifrån testet kan ni diskutera hur ni arbetar idag och hur ni kan förbättra arbetsmiljöarbetet. Gör gärna testet tillsammans med skyddsombudet. Testet finns på vår webbplats:

<http://sam.learnways.com/?hl=självsfattning>

Arbetsmiljön är också en fråga om jämställdhet och organisationen spelar en viktig roll i sammanhanget. Både män och kvinnor har rätt till en säker och sund arbetsmiljö. Därför ser vi gärna att ni också förbereder er genom att testa vårt verktyg: "Organisera för en jämställd arbetsmiljö" som ni hittar här:

<https://www.av.se/test-jamstalld-arbetsmiljo/>

Läs mer om inspektionen och reglerna

På vår webbplats kan ni läsa om hur våra inspektioner går till. Ni kan också läsa mer om systematiskt arbetsmiljöarbete och om de andra arbetsmiljöreglerna. Där finns också flera webbutbildningar.

Om adresserna till arbetsställena inte stämmer så hör av er till mig på christer.malmqvist@av.se eller 010-730 93 19. Ni är också välkomna att höra av er till mig om ni har frågor.



Sändlista e-post

Kopia till berörda förskolor

Med vänlig hälsning

Christer Malmqvist
arbetsmiljöinspektör

Kopia till



Kommunledningsförvaltningen
Pauliina Lundberg

FAQ Coronavirus och arbetsgivaransvar

Svaren grundar sig på SKR:s rekommendation samt AB

Att minimera risker för medarbetare – gör en riskbedömning

Fråga: Ska man göra en riskbedömning?

Svar: För att minimera risken för smittspridning ska alla arbetsgivare göra en bedömning av risk för ohälsa och olycksfall i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Det gäller att planera för hur verksamheten ska hantera ett utbrott av den smittsamma sjukdomen på arbetsplatsen, identifiera vilka arbetsuppgifter som måste utföras samt se till att personalen som utför arbetsuppgifterna arbetar under så säkra förhållanden som möjligt. Med bedömningen som grund ska nödvändiga skyddsåtgärder vidtas för att ingen ska bli smittad i arbetet. **Riskbedömningen sker utifrån varje arbetsplats.** I förekommande fall bör expertis i form av företagshälsovården hjälpa till. Riskbedömningen ska ske i samverkan med skyddsombud. Mer information om smitta finns att läsa i Arbetsmiljöverkets föreskrift Smittrisker (AFS 2018:4).

Kommentar: Länshälsan kan kontaktas för stöd i riskbedömningar.

Vid fall av någon är eller misstänks blivit smittad

Fråga: En arbetstagare återvänder från ett smittdrabbat område. Vad gäller?

Svar: Arbetsgivaren behöver ta kontakta medarbetaren innan denne kommer tillbaka till arbetsplatsen för att ta reda på personens hälsotillstånd. Arbetsgivaren bör uppmana personen till sjukskrivning om denne uppger att det finns symtom på smitta samt att via telefon direkt kontakta sjukvård. Här kan det finnas skäl att möjliggöra arbete hemifrån.

Kommunledningsförvaltningen
Pauliina Lundberg

Fråga: En arbetstagare planerar resa till ett smittdrabbat område. Vad gäller?

Information finns på UD:s och regeringens hemsida samt hos Folkhälsomyndigheten. Överväg om resan är nödvändig.

Fråga: Kan arbetstagare stängas av från arbetet för att hindra smittspridning?

Svar: Arbetsgivaren kan med stöd av AB § 10 mom. 4 meddela arbetstagaren förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Arbetsgivaren kan besluta om sådan åtgärd även om beslut av smittskyddsläkare inte föreligger eller kan förväntas enligt smittskyddslagen eller annan lagstiftning. Under sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna. Om beslut enligt smittskyddslagen fattas är arbetstagaren istället berättigad till smittbärrpenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren är inte att anse som ledig från arbetet under avstängningen. Om han eller hon kan utföra arbete i sin bostad eller på annan plats utan risk för smittspridning, bör denna möjlighet utnyttjas.

Fråga: Kan arbetstagare beordras jobba på distans?

Svar: För att undvika att personal utsätts för smittrisk på arbetsplatsen eller för att underlätta för medarbetare som på grund av problem med transport, barnomsorg eller liknande har svårt att ta sig till arbetsplatsen, kan arbetsgivaren, *om det är möjligt för arbetets utförande*, låta medarbetare utföra arbete på distans. Arbetsgivaren kan inom ramen för arbetsledningsrätten besluta att medarbetare, i syfte att minska smittspridning, ska arbeta på distans under en kortare period. Det kan till exempel vara fråga om att arbeta hemma.

Ett mer generellt beslut om att beordra distansarbete, än för enstaka arbetstagare, ska förhandlas enligt MBL.

Frågor om bemanning, övertid osv.

Fråga: Hur ska bemanningen säkerställas vid fall av personalbortfall?

Svar: Vid en omfattande personalfrånvaro på grund av en större virusepidemi, pandemi el. dyl. kan arbetsgivaren behöva ianspråkta regleringarna i AB § 6 i större omfattning (se frågor nedan). Tex. övertid, nödfallsövertid, avbryta semester och förflyttningar kan tillämpas.

Fråga: Kan arbetsgivaren beordra arbetstagare till andra arbetsuppgifter, annan arbetsplats, arbeta övertid eller ha jour eller beredskap?

Svar: Ja.

Kommunledningsförvaltningen
Pauliina Lundberg

I AB § 6 regleras arbetstagares allmänna åligganden i anställningen. Av bestämmelsen framgår att arbetstagare har en skyldighet att utföra arbete för arbetsgivarens räkning som sträcker sig bortom den fastlagda arbetstiden. Arbetstagaren har därmed en skyldighet att bland annat vikariera för annan arbetstagare under en begränsad tidsperiod, arbeta övertid och mertid, fullgöra jour och beredskap samt att inom ramen för anställningsavtalet förflyttas till annan arbetsplats.

Normalt ska den ordinarie bemanningen tillgodose verksamhetens behov utan att övertid ska behöva beordras. Vid en omfattande personalfrånvaro på grund av en större virusepidemi, pandemi el. dyl. kan arbetsgivaren behöva ianspråka regleringarna i AB § 6 i större omfattning.

Fråga: Hur mycket övertid kan arbetsgivaren beordra?

Svar: Om allmän övertid motsvarande 200 timmar per år och extra övertid med 150 timmar per år inte räcker till kan det bli nödvändigt att ta i anspråk nödfallsövertid – förutsatt att villkoren i 9 § ATL är uppfyllda.

Fråga: Vad är nödfallsövertid?

Svar: Har en natur- eller olycksfallshändelse eller annan liknande omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, får nödfallsövertid dessutom tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver. Epidemi- eller pandemiutbrott kan utgöra en sådan omständighet som medför att nödfallsövertid blir aktuell. Så snart omständigheterna medger det ska arbetsgivaren underrätta den lokala arbetstagarorganisationen inom vars avtalsområde arbetet faller. Om underrättelseskyldigheten åsidosätts blir den uttagna övertiden att betrakta som allmän övertid.

Fråga: Vad gäller för vecko- och dygnsvila?

Svar: SKR har genom AB träffat central överenskommelse om avvikelsemöjligheter avseende såväl dygns- som veckovila.

Detta innebär att:

- arbetstagares sammanhängande dygnsvila kan uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden och att en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse kan understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.
- arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse kan uppgå till minst 24 timmar.

Kommunledningsförvaltningen
Pauliina Lundberg

SKRs uppfattning är att allvarigare utbrott av en epidemi eller pandemi vid behov ska kunna innebära även ytterligare avvikelsemöjligheter.

Fråga: Kan arbetsgivaren avbryta arbetstagarens semester?

Svar: Ja. Arbetsgivaren kan avbryta arbetstagarens semester för att hantera ett påtagligt personalförsörjningsbehov. Reglering om ersättning för detta finns angivet i AB § 27 mom. 13.

Frågor om ersättningar

Fråga: Vad gäller för ersättning vid sjukdom?

Svar: Samma som i vanliga fall. Om arbetstagaren blir sjuk och inte kan arbeta har hon eller han i stället rätt till sjuklön från arbetsgivaren de första 14 dagarna. Det görs karensavdrag från första dagen i sjuklöneperioden. Från och med dag 15 i sjukperioden betalas sjukpenning från Försäkringskassan. En arbetstagare som får sjukpenning från Försäkringskassan får även sjuklön från arbetsgivaren med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet. Sjuklönen betalas som längst till och med dag 90 i sjukperioden.

Fråga: Vad gäller för ersättning om någon har eller misstänks ha blivit smittad?

Svar: Om arbetstagaren har eller antas ha en smittsam sjukdom eller om hon eller han smittar eller misstänks föra smitta vidare utan att vara sjuk, kan smittbärarpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Fråga: Vad gäller för ersättning för övertid?

Svar: enligt AB.