

Dnr :KS2014/318-8

Kommunstyrelseförvaltningen

Ulrika Borg | HR-chef

033-430 55 15 | ulrika.borg@bollebygd.se

Kommunfullmäktige

Pensionspolicy för Bollebygds kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till fullmäktige:

Fullmäktige beslutar att anta pensionspolicy enligt förslag 2017-01-31.

Ärendet

Pensionspolicyn beskriver vad kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor samt vilka pensionsmöjligheter anställda och förtroendevalda kan omfattas av.

Nuvarande pensionspolicy antogs av kommunfullmäktige 2008-03-13. Nytt tjänstepensionsavtal AKAP-KL samt nya bestämmelser kring omställningsstöd och pension för förtroendevalda gör att pensionspolicyn måste revideras.

Nyheter som finns i pensionspolicyn:

- Från och med den 1 januari 2014 gäller AKAP-KL för anställda som är födda 1986 eller senare
- Individuell överenskommelse kan träffas om att förvaltningschefer eller anställda i motsvarande position ska omfattas av AKAP-KL istället för KAPKL enligt de regler som anges i AKAP-KL.
- Förtroendevalda som väljs för första gången valet 2014 eller som tidigare inte

omfattats av pensionsbestämmelser för förtroendevalda omfattas idag av OPF-KL.

- Omställningsstöd gäller för förtroendevalda med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande 40 procent av heltid.
- Avgiftsbestämd ålderspension gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag.

Ändringar som finns i pensionspolicyn:

- I möjligheten att löneväxla till pension ändras lägsta belopp att löneväxla från 500 kronor till 1000 kronor.
- I möjligheten att löneväxla till pension ändras det maximala delen av bruttolönen som får växlas till pension från 20 % till 25 %.
- Möjligheten för äldre anställda att minska sin arbetstid enligt 80-90-100 tas bort.

Särskild anställning:

- I förebyggande och rehabiliterande syfte införa möjlighet till särskild anställning.
- Särskild anställning kan bli aktuellt efter särskild prövning.
- Beviljas av HR chef i samråd med förvaltningschef.
- Särskild anställning finansieras genom att de medel som använts till 80-90-100 modellen istället används till särskild anställning.

Bedömning

Pensionspolicyn beskriver vad kommunen beslutar ska gälla i specifika pensionsfrågor och vilka pensionsmöjligheter medarbetare och förtroendevalda kan omfattas av. Nuvarande pensionspolicy antogs av kommunfullmäktige 2008-03-13. Nytt tjänstepensionsavtal AKAP-KL samt nya bestämmelser kring omställningsstöd och pension för förtroendevalda gör att pensionspolicyn måste revideras.

Ärendet var i kommunfullmäktige 2015-10-29 men återremitterades enligt § 137 med uppdrag att bättre utreda konsekvenser av 80-90-100 modellen samt för att utreda om det finns mer verkningsfulla åtgärder för minskad sjukfrånvaro.

I enlighet med pensionspolicyn daterad 2008-03-13 har äldre medarbetare möjlighet att minska sin arbetstid med bibehållen tjänstepension enligt 80-90-100-modellen. Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder och ha minst tio års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Modellen gällde alla medarbetare, både heltidsanställda och deltidsanställda. Arbetstiden efter arbetstidsminskningen var tvungen att uppgå till minst 50 procent enligt pensionspolicyn.

I samband med revidering av pensionspolicyn utreddes tre alternativ gällande 80-90-100 modellen utifrån dialog med KSAU. Dessa alternativ var; att behålla nuvarande modell med möjlighet till nedsättning i tjänst enligt gällande regelverk, att ändra kvalificeringsåldern till 63 år samt borttagande av modellen. Utredningen mynnade ut i att avskaffa modellen utifrån att syftet med modellen inte hade fullgjorts. Möjlighet att ta del av 80-90-100 modellen gällde fram till dess att ny pensionspolicy skulle börja gälla.

Utifrån det återremitterade ärendet daterat 2015-10-29 § 137 begränsades möjligheten att ta del av 80-90-100 modellen under 2016 och framåt.

2016-12-31 var det sexton personer som hade pågående överenskommelser enligt 80-90-100 modellen. Dessa överenskommelser kommer att löpa fram tills berörda

medarbetare avslutar sin anställning med pension. Den totala kostanden för Bollebygds kommun är idag ca 800 000 kr per år men kommer att minska allteftersom medarbetare inom ramen för modellen avslutar sin anställning med pension.

80-90-100 modellen har utifrån uppdraget från kommunfullmäktige återigen utretts under hösten 2016 och tidiga våren 2017. Sammanfattningsvis visar utredningen på att modellen nyttjats av flertalet av de som uppnått kvalifikationskraven enligt modellen under den period det var möjligt enligt gällande pensionspolicy. Modellen har hanterats likvärdigt inom förvaltningarna och de har beviljat ansökningar på samma grunder. Finansiering av modellen har skett fullt ut inom respektive förvaltning och budget. Ur ett hälsoperspektiv är det svårt att bedöma om modellen har effekt på ohälsotalen då underlaget är för litet för att dra slutsatser av.

Statistik visar att sjukfrånvaron i det åldersspann som varit aktuellt för 80-90-100 modellen är hög men det är osäkert om nedsättning i tjänst skulle påverka sjukstatistiken i en positiv riktning. Sjukfrånvarostatistiken visar däremot för första gången att sjukfrånvaron stigit kraftigt i åldersspannet 30 – 49 år under 2016. I åldrarna 30-49 år har nu Bollebygds kommun den högsta sjukfrånvaron. Utifrån det bör åtgärder för minskad sjukfrånvaro beröra medarbetare i fler åldersspann.

I förebyggande och rehabiliterande arbete kan det ibland vara en fördel att medarbetaren under en period har möjlighet att arbeta lite mindre för att återhämta sig och därmed komma tillbaka i fullt arbete snabbare. Utifrån det föreslår förvaltningen att möjligheten till särskild anställning i samband med förebyggande och rehabiliterande arbete införs. Särskild anställning ska kunna beviljas medarbetare i alla åldersspann utifrån ett behov i förebyggande eller rehabiliterande syfte. En särskild anställning innebär en nedsättning i tjänst med bibehållen lön under en begränsad period av två till sex månader. En särskild anställning ska användas med restriktivitet och styras till de medarbetare som bedöms ha möjlighet att snabbare återgå i arbete eller återhämta sig med hjälp av en särskild anställning. Åtgärden beviljas av HR chef i samråd med förvaltningschef.

Den särskilda anställningen finansieras genom att de ekonomiska resurserna som använts inom ramen för 80-90-100 modellen istället används till den särskilda anställningen.

Särskild anställning är inte en del av pensionspolicyn.

Beslutsunderlag

KF protokollsutdrag 2015-10-29 § 137

Tjänsteskrivelse Pensionspolicy i Bollebygds kommun 2017-01-31

Pensionspolicy 2017-01-31

Skickas till

Förvaltningschefer

HR-avdelningen

BOLLEBYGDS KOMMUN Kommunstyrelseförvaltningen

Anders Einarsson

Ulrika Borg

Förvaltningschef

HR-chef