



Malmö stad

Miljöförvaltningen

Samverkansgruppen

Sammanträdesdatum

Plats

Klockan

2023-08-22

Sessionssalen

13-15

Protokoll

Arbetsgivarrepresentanter

Rebecka Persson, miljödirektör, ordförande

Pernilla Hedin, HR-chef

Karina Månsson, HR-konsult

Micaela Aleman, enhetschef, kontrollstödsenheten,
avdelningen för livsmedelskontroll §4

Anna Colliander, tf (vik) HR-chef from 1/9

Saco

Eva Klamméus

Rasmus Fredriksson (meddelat förhinder)

Vision

Christel Olsson

Åsa Thorné

Huvudskyddsombud

Camilla Thörn (Saco)

§ 1 Föregående protokoll

Föregående protokoll är justerat och kommer att läggas ut på Komin.

§ 2 Verksamhetsfrågor på miljöförvaltningen

Aktuellt från förvaltningschefen, information och dialog

Miljödirektören inleder med att hälsa alla närvarande välkomna och extra välkommen är Anna Colliander, tillförordnad (vikarierande) HR-chef (from 1/9).

Miljödirektören reflekterar över sommaren som varit relativt lugn för Malmö stads del och som fortlöpt utan större incidenter. Det har varit Malmöfestival och miljöförvaltningen var representerade genom representanter från projektet RASK (Rusta aktörer för snabbare klimatomställning) som var på plats mitt i festivalens kärna och pratade med festivalbesökare.

Miljödirektören konstaterar vidare att vi i år tagit emot 25 ungdomar i åldern 16-19 år på miljöförvaltningen inom Malmö stads satsning Ung i sommar. Under tre veckor fick de en inblick i hur miljöförvaltningen fungerar och vad vi arbetar med. Miljödirektören menar att Ung i sommar är ett bra tillfälle att inspirera dem till våra yrken – en del av vår framtida kompetensförsörjning. Malmö stad tar sitt ansvar i att ge unga en första kontakt och nätverk till arbetsmarknaden och miljöförvaltningen föregår med gott exempel.

När det gäller den tidigare frågan om en digital enkät gällande IT-stödet Vision vill miljödirektören kort nämna att det fortfarande inte är en optimal tidpunkt att ta fram enkäten och ber att få återkomma i ärendet.

Miljödirektören avslutar med att uttrycka sin uppskattning över samarbetet i samverkansgruppen, vilket är en bra förutsättning i dessa tuffa tider.

MILJÖFÖRVALTNINGEN
Bergsgatan 17
205 80 MALMÖ
Tel. 040-34 10 00
Org.nr. 212000-1124
miljo@malmo.se
www.malmo.se/miljo

§ 3 Personal-, ekonomi- och organisationsfrågor

Arbetsgivaren informerar om förvaltningens rekryteringar

Arbetsgivaren presenterar en förteckning på vilka rekryteringar, förlängningar och avgångar som har skett och kommer att ske på förvaltningen.

Upphandling – viktigare förändring av verksamheten, information och dialog

Arbetsgivaren ber arbetstagarparterna att hjälpa till med att fånga upp information eventuella upphandlingar som kan vara på gång på förvaltningen. Det är inte alla upphandlingar som behöver samverkas, se bifogad bilaga 1.

Rekrytering av enhetschef till enheten för förorenade områden, avdelningen för miljö- och hälsoskydd, information och dialog

Ansökningstiden är förlängd till 2023-08-28. Intervjuer är planerade till 23-09-05 (preliminärt) och rekryteringskonsult från rekryteringsenheten återkommer om tidplan behövs revideras.

Rekrytering av HR-chef, information o dialog

HR-service rekryteringsenhet har fått uppdraget att rekrytera HR-chef. Kravprofilen är snart klar och skickas då ut till samverkansgruppen.

Tillsättning av tf (vik) enhetschef, enheten för bostadstillsyn, avdelningen för miljö- och hälsoskydd, inför beslut

Arbetsgivaren har sedan tidigare informerat om avsikten att tillsätta David Lindsjö som tf (vik) enhetschef på enheten för bostadstillsyn from 2023-09-01 t o m 2024-01-31. David Lindsjö är sedan tidigare enhetschef på enheten för hälsa och omgivning på avdelningen för miljö- och hälsoskydd och detta blir ett utökat uppdrag.

Saco undrar över den ökade arbetsbelastningen för enhetschef och arbetsgivaren svarar att vissa arbetsuppgifter kommer att ses över och eventuellt kommer stöd att tas in från medarbetare på båda enheterna i form av ett samordnaruppdrag. Vision uttrycker en oro för medarbetarna på enheten för bostadstillsyn och vill inte se förlängning av tf-skapat efter 24-01-31 utan menar att vi bör rekrytera. Arbetsgivaren kommer att kalla till en riskbedömning.

Saco och Vision är eniga inför arbetsgivarens beslut att tillsätta David Lindsjö som tillförordnad (vikarierande) enhetschef enligt ovan.

Reviderade pensionsriktlinjer i Malmö stad, information och dialog.

Arbetsgivaren informerar om de reviderade pensionsriktlinjerna i Malmö stad, se bifogad bilaga 2.

§ 4 Hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering

Tillbudsansmälningar från IT-stödet Agera, information och dialog

Arbetsgivaren informerar om de tillbud och arbetsskador som registrerats i Agera sedan förra samverkansmötet.

Uppföljning av avdelningarnas handlingsplan gällande medarbetarenkät, OSA (Piltavlan) samt det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), information och dialog

Handlingsplanen som tas fram utifrån resultat i medarbetarenkät, OSA-skyddsround (Piltavlan) och uppföljning av SAM, följs upp per avdelning. Det har kommit önskemål från huvudskyddsombud om att avdelningarnas handlingsplaner ska förankras, följas upp och presenteras i samverkansgruppen. Denna gång deltar Micaela Aleman, enhetschef på avdelningen för livsmedelskontroll.

Förvaltningsspecifika frågor till medarbetarenkät 2023, information och dialog

Arbetsgivaren föreslår att frågorna från Piltavlan som använts i OSA-uppföljningen från och med i år läggs in i medarbetarenkäten tillsammans med de tre förvaltningsspecifika frågorna (kring stress/arbetsbelastning) som vi haft tidigare.

Arbetsgivaren menar att det skulle kunna vara tidseffektivt eftersom de två processerna (OSA-uppföljning och medarbetarenkät) kommer nära varandra i tid på hösten.

Saco och Vision ställer sig mycket positiva till förslaget. Saco och Vision föreslår att en fråga angående samarbetet mellan avdelningar och enheter inom förvaltningen läggs till.

Dags för den årliga uppföljningen av SAM (sep-dec), information och dialog

Hösten 2022 kom en ny modell för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) som började användas i Malmö stad. Syftet med att följa upp arbetsmiljöarbetet är att sådant som inte fungerat bra ska kunna förbättras genom åtgärder. Uppföljningsmodellen har tagits fram inom ramen för Malmö stads arbetsmiljöprocessgrupp som består av både skyddsombud och arbetsgivarrepresentanter.

Miljöförvaltningen genomförde 2022 sin uppföljning i alla steg och alla chefer gjorde tillsammans med medarbetare och skyddsombud ett fantastiskt jobb med detta.

Det som infördes 2022 var att arbetsmiljöuppföljningen omfattar alla arbetsställen/arbetsplatser för att få en heltäckande syn på områden som behöver förbättras. Nytt från 2022 var också att arbetsmiljöuppföljningen involverar alla chefsnivåer och hela samverkanssystemet. De flesta förbättringsåtgärder kan genomföras direkt på den nivå som arbetsmiljöuppföljningen genomförs men om det inte är möjligt innebär modellen att en signal om detta skickas vidare till nästa nivå. Nu är det dags för den årliga uppföljningen 2023 och information om uppstarten har gått ut till chefer och skyddsombud på förvaltningen.

Uppdatering av underlaget för medarbetarsamtal, information och dialog

Kommunfullmäktige i Malmö har beslutat om planen "Fri från våld – en gemensam angelägenhet 2022–2026". Genom planen vill staden trygga barn och ungas uppväxtvillkor, förebygga och förhindra våld och förtryck samt säkra att utsatta får det stöd och skydd som de har rätt till.

Planen är en del i stadens samlade trygghetsarbete. Med anledning av detta ska en fråga ställas i medarbetarsamtalet gällande om medarbetaren är fri från våld inom sitt privatliv. Vision föreslår att frågan ska formuleras "Finns det fysiskt eller psykiskt hot eller våld i din närhet?".

Fråga från Saco angående Medvind

Medarbetare flaggar för några olika upplevelser av problem relaterade till Medvind. Arbetsgivaren menar att i de flesta fall är det bäst att kontakta HR-service i dessa frågor, genom att ringa eller att mejla ett ärende till supporten.



Rebecka Persson, ordförande



Karina Månsson, protokoll

Justeras



Eva Klamméus, Saco

Justeras



Christel Olsson, Vision

Rutin för samverkan vid upphandling

Samverkansskyldighet vid upphandling

I samband med upphandling som kan leda till *viktigare förändring av verksamheten* ska samverkan ske *i flera steg* med de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna som har medlemmar som kan komma att påverkas av den föreslagna förändringen av verksamheten. En fungerande samverkan förutsätter kommunikation och förtroende mellan parterna och en tidig dialog ska eftersträvas.

Samverkansansvaret åligger den förvaltning/verksamhet som i förekommande fall har personal som kan komma att beröras av förändringen. Respektive part ansvarar för att representanterna har fullt mandat för samverkan. Om fråga uppkommer där flera samverkansgrupper berörs av ett beslut ska frågan lyftas i enlighet med delegationsordning till nästa/högre samverkansgrupp.

När ett ärende behandlats i samverkansgrupp har arbetsgivaren fullgjort sin informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 19 och 38 §§ MBL. Fackliga organisationer kan väcka frågor enligt 12 § MBL i samverkanssystemet. Vid oenighet i samverkansgrupp kan fackliga organisationer begära förhandling enligt 14 § MBL inom sju dagar från det att samverkan är avslutad.

Samverkansmoment

Steg 1

Beslut att genomföra upphandling ska samverkas. I samband med detta anger parterna eventuella kontaktpersoner för steg 2.

Steg 2

Samverkan sker därefter inför fastställande av förfrågningsunderlaget. De fackliga organisationerna ges möjlighet till delaktighet i framtagandet av aktuella upphandlingsdokument genom att utsedda kontaktpersoner bjuds in till dialog i upphandlingsarbetet.

Steg 3

Samverkan sker slutligen inför val av entreprenör i syfte att klargöra om det finns anledning för de fackliga organisationerna att avge en vetoförklaring enligt 39 § MBL som grundar sig på omständigheter reglerade i lagen om

offentlig upphandling 13 kap. 2 § andra stycket (obetalda skatter och avgifter) och 3 § (missförhållanden) samt 19 kap. 18 § (kontroll och uteslutning).

Viktigare förändring av verksamhet

Av förarbeten och rättspraxis framgår att fackliga organisationer i många fall har rätt till insyn och möjlighet att påverka arbetsgivarens tänkta beslut. Upphandling och inköp av både *varor* och *tjänster* kan leda till *viktigare förändring av verksamheten* varvid samverkan ska ske.

I MBL och i parternas samverkansavtal framgår att det finns en skyldighet att samverka beslut om att *ta in anbud på viss verksamhet* eller *konkurrensutsätta egen verksamhet*. Att lägga ut intern verksamhet på extern part är följaktligen en viktigare förändring av verksamheten och ska därför alltid samverkas.

Undantag från samverkansskyldighet

Vid upphandling av vissa typer av tjänster föreligger inte en automatisk samverkansskyldighet, utan arbetsgivaren är enligt samverkansavtalet skyldig att *lämna information* om avsikten att upphandla, nämligen när upphandlingen gäller *arbete som är av kortvarig och tillfällig natur, fordrar särskild sakkunskap* eller *motsvarar vad som tidigare godtagits* av de fackliga organisationerna. De fackliga organisationerna kan i detta skede begära samverkan.

Upphandlingssekretess

Sträng sekretess gäller under upphandlingsprocesser, det vill säga från det att arbetet med anbudsunderlag påbörjats till dess att upphandlingen har avslutats.

Anbudsansökningar och anbud omfattas av så kallad **absolut sekretess** fram till det att den upphandlande myndigheten beslutat att tilldela ett kontrakt till en viss leverantör, alla anbuden har offentliggjorts eller myndigheten på annat sätt avslutat upphandlingen. **Absolut sekretess** betyder att **inga uppgifter** under några förutsättningar **får lämnas ut** till andra än de som har behörighet att ta del av uppgifterna. Detta gäller t ex för uppgifter i ännu inte avslutade upphandlingsärenden. Den absoluta sekretessen gäller också för de fackliga företrädare som fått ta del av upphandlingsunderlag till följd av samverkan.

Facklig företrädare som med tystnadsplikt mottagit information i upphandlingsfråga, får utan hinder av tystnadsplikten föra information vidare till ledamot i styrelsen för facklig organisation eller styrelsen för samverkande fackliga organisationer.

Trots att den absoluta sekretessen upphört innebär det inte att den upphandlande myndigheten kan lämna ut uppgifter om leverantörerna eller de anbud som

inkommit utan att pröva om sekretess fortfarande föreligger enligt någon bestämmelse i OSL. Sekretess kan gälla till skydd för det allmännas ekonomiska intresse (19 kap. 3 § första stycket första meningen OSL) eller till skydd för enskildas ekonomiska intresse (31 kap. 16 § första stycket OSL). Även andra sekretessbestämmelser kan vara tillämpliga. För det fall någon begär att få ta del av uppgifter och handlingar och det inte finns stöd att sekretessbelägga uppgifterna ska handlingen lämnas ut genast eller så snart det är möjligt.

Kommunövergripande avtal

I de fall flera nämnder har identiska inköpsbehov hanteras efterfrågade varor, tjänster och entreprenader i en samordnad kommunövergripande process. Vid kommunövergripande upphandlingar sker samverkan på kommuncentral samverkan (KCS). Ansvar för samverkan åligger den verksamhet som ansvarar för och förvaltar avtalet.

Information om kommande kommunövergripande upphandlingar ges årligen, och vid behov däremellan, på kommuncentral samverkan (KCS). Parterna kommer därvid överens om vilka kommunövergripande upphandlingar som ska samverkas. Beskrivna steg på sida 1-2 följs.

Förvaltningarnas avtal

Information om avsikten att upphandla ges i respektive förvaltningsråd/samverkansgrupp. Beskrivna steg på sida 1-2 följs i aktuell upphandling.

Information om förvaltningens kommande upphandlingar ges lämpligen årligen, och vid behov däremellan, i förvaltningsrådet/samverkansgrupp. Parterna kommer därvid överens om vilka upphandlingar som ska samverkas.

I den mån en upphandling berör fler än en enskild förvaltning kommer parterna överens om samverkan ska samordnas eller hanteras var för sig i respektive förvaltningsråd/samverkansgrupp.

Avrop från befintliga ramavtal

Ett inköp som sker genom avrop från ett ramavtal kan se ut på många olika sätt. Man kan därför inte följa stegen definierade för upphandling enligt denna rutin i sin helhet. Oaktat detta ska arbetsgivaren **alltid** före ett inköp överväga om inköpet medför en sådan viktigare förändring av verksamheten eller påverkar medarbetarna på ett sådant sätt att en samverkan av förändringen ska ske.

Görs ett kommungemensamt avrop sker samverkan av verksamhetsförändringen i KCS. Annars sker samverkan i aktuell samverkansgrupp/förvaltningsråd.

Som huvudregel behöver samverkan inte ske vid avrop av varor som finns i Ekot. För konsulttjänster och andra verksamhetsnära tjänster är dock huvudregeln omvänd, dvs inköp av dessa bör i regel involvera de fackliga organisationerna.

Direktupphandling

Vid en direktupphandling finns inga formkrav på hur upphandlingen ska genomföras. Varje förvaltning beslutar i sina riktlinjer hur processen för direktupphandling ser ut. Vid inköp som sker genom direktupphandling kan därför inte stegen definierade för upphandling enligt denna rutin följas i sin helhet. Oaktat detta ska arbetsgivaren **alltid** före ett inköp överväga om inköpet medför en sådan viktigare förändring av verksamheten eller påverkar medarbetarna på ett sådant sätt att en samverkan av förändringen ska ske.



STYRDOKUMENT

Dokumentets rubrik Pensionsriktlinjer i Malmö stad	Darienummer STK 2023-315	Datum för utskrift
Organisation Malmö stad	Dokumentägare, beslutad av Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	Datum för beslut 2016-08-29 Rev 2023-05-16
Typ av styrdokument Riktlinjer	Framtagen av Stadskontoret	Versionsnummer 2

Pensionsriktlinjer i Malmö stad

Inledning

Malmö stads riktlinjer för pension grundar sig på pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL vilka gäller för stadens medarbetare. Avtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och tillämpningar. Riktlinjerna beskriver det som Malmö stad beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter pensionsavtalen ger.

Riktlinjer för pension ska bidra till att stärka bilden av staden som en ansvarstagande och attraktiv arbetsgivare. Den ska också medverka till att pensionsfrågor hanteras på ett enhetligt, konsekvent och tydligt sätt. En närmare beskrivning av stadens administrering av pension samt funktioner och ansvarsfördelning framgår av dokumentet "Administrativ hantering av pension i Malmö stad". Riktlinjerna ska dessutom användas som en aktiv del i Malmö stads personalpolitik och förstärka möjligheten att rekrytera, behålla och avveckla medarbetare.

Besluts- och hanteringsordning

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar om riktlinjer inom pensionsområdet. Arbetsgivarutskottet är Malmö stads pensionsmyndighet.

Stadskontorets HR-avdelning svarar för tolkning och tillämpning i övergripande och principiella pensionsfrågor. HR-direktör beslutar om förstärkt pensionsintjänande för enskilda medarbetare.

Förvaltningarnas HR-avdelningar ansvarar för att förmånerna synliggörs i samband med stöd till verksamheterna.

HR-service verkställer pensionsärenden inom pensionsavtalets ramar.

Förvaltningschef beslutar om beviljande av pensionsförmån vid flexibel avgång och pensionsförmåner vid tidig avgång.

Avsteg från pensionsriktlinjerna

Arbetsgivarutskottet kan, i undantagsfall, besluta om avsteg från pensionsriktlinjerna.

Tjänstepension AKAP-KR och KAP-KL

Malmö stads medarbetare omfattas av två tjänstepensionsavtal, AKAP-KR och KAP-KL.

Äldre pensionsavtal kan i vissa fall fortfarande gälla för enskilda medarbetare på grund av särskilda omständigheter.

Medarbetaren väljer själv, via Pensionsvalet, vilket bolag som ska förvalta den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen. Om val inte görs, är en traditionell tjänstepensionsförsäkring hos KPA Pension förvalsalternativ. Avtalen medger även omval och flytträtt.

Med pensionsgrundande lön avses ersättning som utges och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande centrala kollektivavtal.

Löneväxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren. Löneväxlingen sker genom att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring. Hantering enligt bilaga 1.

Pensionsförmån vid flexibel avgång

I syfte att möta stadens kompetensförsörjningsbehov kan medarbetare erbjudas en flexibel avgång /nertrappning inför en kommande avgång med hel pension. Förmånen innebär att medarbetaren minskar sin arbetstid utan att intjänandet till tjänstepensionen påverkas. Hantering enligt bilaga 2.

Pensionsförmån vid tidig avgång

I samband med övertalighet eller omstrukturering av verksamhet finns det möjlighet att träffa enskild överenskommelse om tidig avgång. Förmånerna är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare, och beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång före 66 års ålder

Medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pension före 66 års ålder, kan erbjudas pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen. Hantering enligt rutin bilaga 3.

Särskild avtalspension

I KAP-KL och AKAP-KL finns bestämmelser som ger möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse med medarbetare att särskild avtalspension ska utges. Inför beslut ska förvaltningen stämma av med stadskontorets HR-avdelning. Hantering enligt bilaga 4.

Pensionsinformation

Enligt AKAP-KR och KAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som följer av anställningen.

Medarbetare som för första gången omfattas av AKAP-KR får information och valblankett från pensionsvalet.

KPA Pension är Malmö stads pensionsleverantör och via deras hemsida kan medarbetare ta del av information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Medarbetare får även årligen ett värdebesked från det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen.

Malmö stad erbjuder varje år pensionsinformation till medarbetare som är ”mitt i livet” och till medarbetare som fyllt 62 år. Medarbetarna får information om både allmän pension och tjänstepension, samt om möjligheter att påverka sin egen pension.

Övergripande pensionsinformation tillhandahålls via Malmö stads intranät och via pensionshandläggare vid HR-service.

Rutiner i samband med pensionsavgång

Medarbetare som avser att gå i pension ska meddela sin chef i god tid. Ansökan om utbetalning av tjänstepension ska vara HR-service tillhanda senast fyra månader innan pensionen ska börja utbetalas.

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen ska medarbetaren vända sig direkt till det/de försäkringsbolag som valts att förvalta pensionsavgiften.

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

Tryggande av Malmö stads pensionsåtagande

Arbetsgivaren kan trygga sina pensionsåtaganden på olika sätt; beskattningsrätten i kombination med skuldföring, försäkring eller pensionsstiftelse.

Nuvarande tryggande

Malmö stad tryggar för närvarande sitt pensionsåtagande enligt nedan:

Avgiftsbestämd ålderspension för åren 1998 och 1999	Pensionsavgiften för 1998 och 1999 tryggas genom beskattningsrätten och redovisas som en skuld i stadens balansräkning.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Pension till efterlevande Familjeskydd	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med inträffat dödsfall.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen.
Alternativ avtalsstillämpning	Tryggas genom försäkring. Premie betalas fortlöpande.

Bilaga 1 Hanteringsordning för löneväxling till pension

Bilaga 2 Hanteringsordning för pensionsförmån flexibel avgång

Bilaga 3 Hanteringsordning för pensionsförmån tidig avgång, pensionsförstärkning

Bilaga 4 Hanteringsordning för pensionsförmån tidig avgång, särskild avtalspension

Hanteringsordning för löneväxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren.

Löneväxling innebär att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till samma förvaltare som gäller för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen. Möjlighet finns att via Pensionsvalet välja separat förvaltare för löneväxlingen.

Medarbetare som omfattas av erbjudandet att löneväxla

Medarbetare som är tillsvidareanställda i Malmö stads erbjuds möjlighet att löneväxla till pension. Löneväxling kan göras så länge som kostnadsneutralitet gäller, för närvarande till och med utgången av det år under vilken medarbetaren fyller 66 år.

Visstidsanställd medarbetare kan erbjudas denna möjlighet beroende på anställningens överenskomna längd. Förvaltningen beslutar efter samråd med stadskontorets HR-avdelning.

Erbjudandet gäller medarbetare som arbetar inom avtalsområde där facklig organisation tecknat lokalt kollektivavtal som möjliggör löneväxling till pension.

För medarbetare med en årslön under 8,07 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar en månadslön på 49 967 kr 2023 års nivå *efter löneväxling* rekommenderas inte löneväxling då det kan påverka den allmänna pensionen och socialförsäkringar.

Enskilda avtal

Mellan medarbetaren och arbetsgivaren tecknas ett enskilt avtal om löneväxling till pension. Särskild blankett skall användas. Genom att medarbetaren undertecknar avtalet har hen accepterat och förbundit sig till att följa reglerna i det lokala regelverket.

Avtalet löper tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändring i lag eller kollektivavtal har medarbetaren och arbetsgivaren en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Avsättning

Löneväxling till pension sker genom månatlig avsättning via avdrag av bruttolönen. Storleken på avsättningen ska vara minst 200 kronor och högst 20 % av månadslönen.

Start och ändring

Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med nyanställning eller under pågående anställningen. Vid pågående anställning sker start av löneväxling och ändring av löneväxlingsbelopp vid halvårsskiftet eller årsskiftet. Varseltid är två månader.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6 procent. Tilläggsbeloppets storlek grundas på skillnaden mellan arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avtalsförsäkringarnas avgifter samt på stadens administrativa merkostnad, och kan därför komma att ändras. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till tjänstepensionsförsäkring.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Underlag för beräkning

Bruttolönen före löneväxling ska ligga till grund för tjänstepensionen och beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterdagstillägg och sjukavdrag.

Bruttolönen före löneväxling ska även ligga till grund för framtida löneöversyner och framtagande av lönestatistik.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Påverkan på försäkringar och förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension och socialförsäkringsförmåner (t.ex. sjukpenning, föräldrapenning). Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp.

Ersättningar från avtalsförsäkringarna (Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL) och privat tecknad inkomstförsäkring kan komma att påverkas av löneväxling.

Ändring av villkoren

Malmö stad har rätt att ändra villkoren för löneväxlingen samt upphöra med erbjudande om löneväxling. Vid ändrad lagstiftning eller ändring i gällande kollektivavtal har Malmö stad rätt att anpassa reglerna för bruttolöneavdraget till de nya förutsättningarna med omedelbar verkan.

Ändring av anställningsförhållande

Ändrat anställningsförhållande inom Malmö stad som innebär att förutsättningarna för löneväxling inte kvarstår medför att avtalet upphör. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal. Om medarbetaren slutar på en förvaltning och påbörjar en ny tillsvidareanställning på annan förvaltning följer avtalet om löneväxling med.

Upphör anställningen i Malmö stad avslutas avtalet samtidigt automatiskt. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal.

Inbetalning av det löneväxlade beloppet

Avsättningen sker löpande varje månad och placeras på ett internt konto hos Malmö stad. Fyra gånger per år översänds tillgodohavande till den förmedlingstjänst som för Malmö stads räkning hanterar pensionsavgifter, för närvarande Pensionsvalet PV AB. Förmedling sker till det försäkringsbolag och den försäkringsform som medarbetaren valt för placering av pensionsavgifter i den ordinarie tjänstepensionen eller till en separat traditionell pensionsförsäkring eller fond hos försäkringsgivare inom ramen för våra tjänstepensionsavtal. Möjlighet finns att, via Pensionsvalet, byta försäkringsbolag och försäkringsform för samtliga avsättningar. Tiden då avsättningarna är placerade på det interna kontot genererar ingen ränta eller avkastning.

Administrativ hantering

Enskilda avtal beslutas och handläggs administrativt av respektive förvaltning enligt deras anvisade ordning. Förvaltning hanterar, distribuerar, granskar om avtalsvillkoren stämmer i det enskilda avtalet och skriver under avtalet. Originalhandlingar förvaras på förvaltningen och kopia skickas till HR-service. HR-service ansvarar för registrering i PersonecP och för rapportering till förmedlingstjänst.

Förvaltning ansvarar för hantering av tillfälliga uppehåll, ändring av summa eller avslut av enskilda avtal samt för att information ges till HR-service som registrerar ändringarna.

Information

Information om löneväxling genomförs som informationsträffar riktade till berörda medarbetare. Löpande frågor besvaras av pensionshandläggare på HR-service samt av förvaltningarnas respektive HR-avdelningar.

Hanteringsordning för pensionsförmån vid flexibel avgång

Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

I syfte att möta stadens kompetensförsörjningsbehov och skapa möjlighet till ett förlängt arbetsliv kan medarbetare erbjudas en flexibel avgång /nertrappning inför en kommande avgång med hel pension.

Allmänt

Medarbetare med tillsvidareanställning kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Medarbetaren ska ha uppnått 63 års ålder och förmånen gäller till och med medarbetaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Medarbetaren kan tillåtas minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen.

Anställningen omregleras avseende tjänstgöringsgraden i samband med arbetstidsminskningen. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.

Den pensionsgrundande lönen för tjänstepensionen beräknas utifrån den faktiska lönen omräknat till nivån av tjänstgöringsgraden före arbetstidsminskningen.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Exempel:

Anställd på heltid och med en lön på 32 000 kr/mån.

Arbetstidsminskning 20% och lön på deltid: 25 600 kr/mån.

Avsättning till tjänstepension: $32\,000 * 12 = 384\,000 * 6\% = 23\,040$ kr/år, istället för 18 432 kr/år som det skulle bli på 80% tjänstgöring.

Hanteringsordning för pensionsförmån vid tidig avgång Pensionsförstärkning

I Malmö stad finns det möjlighet att träffa enskilda överenskommelser i samband med övertalighet och omstrukturering av verksamhet.

Medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pension före i 32 a § LAS angiven ålder kan erbjudas pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen. Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare utan beviljas efter individuell prövning.

Allmänt

Förmånen gäller som tidigast från medarbetare har fyllt 63 år.

Förstärkningsbeloppet är 20 procent och beräknas på medarbetarens månadslön vid avgångstillfället. Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och som längst till och med att medarbetaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Perioden för utbetalning av beloppet fastställs i den enskilda överenskommelsen. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och förstärkningsbeloppet är inte pensionsgrundande till tjänstepension.

Förmånen upphör att gälla ifall medarbetaren återanställs av Malmö stad.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Uttag av pension före 66 års ålder kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Exempel:

Månadslön vid avgångstillfället: 32 000 kr/mån.

$32\,000 * 20\% = 6\,400$ kr/mån, att utbetalas under den överenskomna perioden. Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på beloppet och den faktiska kostnaden blir 7 953 kr/mån.

Hanteringsordning för pensionsförmån vid tidig avgång Särskild avtalspension

Överenskommelse om särskild avtalspension kan träffas i samband med övertalighet och omstrukturering av verksamhet.

Särskild avtalspension är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare utan beviljas efter individuell prövning. Pensionen ska användas med stor restriktivitet.

Allmänt

Särskild avtalspension kan beviljas och utbetalas tidigast från och med att medarbetaren har uppnått 63 års ålder.

Pensionen betalas ut från avgångstidpunkten till och med månaden före medarbetaren uppnår 66 års ålder. Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad förmånsbestämd tjänstepension hos arbetsgivaren börjar betalas ut.

Pensionsnivå

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag enligt AKAP-KR § 12. Det innebär att pensionsunderlaget beräknas som ett genomsnitt av de 3 sista årens pensionsgrundande löner som föregår året före avgångsåret.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	62,5 %
20 – 30	31,25%

Fortsatt pensionsintjänande

Under tid med särskild avtalspension fortsätter arbetsgivaren att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension enligt för medarbetaren gällande pensionsavtal. Pensionsavgift beräknas på det framtagna pensionsunderlaget. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Inför beslut ska förvaltningen stämma av med stadskontorets HR-avdelning. Särskild avtalspension bekostas av respektive förvaltning. Fortsatt pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension, eventuell förmånsbestämd ålderspension och efterlevandepension bekostas av centrala pensionsmedel.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Samordning med förvärvsinkomst

Om man uppbär särskild avtalspension och samtidigt har förvärvsinkomst, som under kalenderåret överstiger två prisbasbelopp ska pensionen minska med 73,5% av den förvärvsinkomst som överstiger denna summa. Två prisbasbelopp i 2023 års nivå motsvarar 105 000 kronor.

Utbetalas förvärvsinkomsten av Malmö stad ska dock hela inkomsten samordnas utan hänsyn till ovanstående samordningsfrihet.

Samordning med sjukersättning från Försäkringskassan

Om en medarbetare som har särskild avtalspension därefter beviljas sjukersättning, ska pensionen samordnas med sjukersättningen enligt regler i KAP-KL och AKAP-KR. Det innebär att pensionsnivån för den inkomst del som ersätts med sjukersättning ska beräknas till 10 procent av pensionsunderlaget och med hänsyn till sjukersättningens omfattning.

En medarbetare som har eller förväntas erhålla sjukersättning får inte beviljas särskild avtalspension.