

§ 173

Upphävande av riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning

KSN-2022-01003

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. **att** upphäva riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning, inklusive tillhörande bilaga med reglemente för särskild avtalspension, från 1 oktober 2022.

Sammanfattning

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning, inklusive tillhörande bilaga med reglemente för särskild avtalspension, fastställdes av kommunstyrelsen 17 juni 2015 §121. Riktlinjerna har utifrån att Uppsala kommun infört heltid som norm kompletterats med regler för tjänstledighet från heltidsarbete enligt kommunstyrelsens beslut 14 dec 2016 §298 samt 13 jun 2019 §138.

Omfattande ändringar förväntas träda i kraft i lagen om anställningsskydd (LAS) från och med 1 oktober 2022. Om lagen antas kan vi förvänta oss förändringar även i centrala kollektivavtal från samma tidpunkt. Ändringar har även gjorts i centrala pensionsavtal och omställningsavtal, och ytterligare ändringar i centrala omställningsavtal är under förhandling mellan centrala parter utifrån de väntade lagändringarna.

Dessa ändringar innebär att innehållet i riktlinjerna och tillhörande bilaga inte kommer att följa gällande lag och centrala kollektivavtal efter den 1 oktober 2022. Till följd av de kommande ändringarna i lag och centrala kollektivavtal kommer även verksamheternas behov att förändras. Av denna anledning föreslås att riktlinjerna med tillhörande bilaga upphävs.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2022
- Bilaga 1, Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet och bemanning
- Bilaga 2, Reglemente för särskild avtalspension

Kommunstyrelsens arbetsutskott
Protokollsutdrag

Datum:
2022-06-07

Beslutsgång

Ordföranden ställer föreliggande förslag mot avslag och finner att arbetsutskottet bifaller detsamma.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2022-04-26

Diarienummer:
KSN-2022-01003

Handläggare:
Annika Bengtsson

Upphävande av riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** upphäva riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning, inklusive tillhörande bilaga med reglemente för särskild avtalspension, från 1 oktober 2022.

Ärendet

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning, inklusive tillhörande bilaga med reglemente för särskild avtalspension, fastställdes av kommunstyrelsen 17 juni 2015 §121. Riktlinjerna har utifrån att Uppsala kommun infört heltid som norm kompletterats med regler för tjänstledighet från heltidsarbete enligt kommunstyrelsens beslut 14 dec 2016 §298 samt 13 jun 2019 §138.

Omfattande ändringar förväntas träda i kraft i lagen om anställningsskydd (LAS) från och med 1 oktober 2022. Om lagen antas kan vi förvänta oss förändringar även i centrala kollektivavtal från samma tidpunkt. Ändringar har även gjorts i centrala pensionsavtal och omställningsavtal, och ytterligare ändringar i centrala omställningsavtal är under förhandling mellan centrala parter utifrån de väntade lagändringarna.

Dessa ändringar innebär att innehållet i riktlinjerna och tillhörande bilaga inte kommer att följa gällande lag och centrala kollektivavtal efter den 1 oktober 2022. Till följd av de kommande ändringarna i lag och centrala kollektivavtal kommer även verksamheternas behov att förändras. Av denna anledning föreslås att riktlinjerna med tillhörande bilaga upphävs.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Att upphäva riktlinjerna bedöms inte ha några konsekvenser sett ur perspektiven för näringsliv, barn och jämställdhet.

Föredragning

Stora delar av riktlinjerna och tillhörande bilaga kommer inte att följa gällande lag och centrala kollektivavtal efter den 1 oktober 2022, men även verksamhetens behov har förändrats över tid. Tillämpningen har med åren kommit att leda till en tröghet i den interna rörligheten och möter inte längre verksamhetens behov.

Följande kommer upphöra att gälla vid upphävande av riktlinjerna och tillhörande bilaga:

- Förflyttning, beskrivning av hantering utifrån reglering i centralt kollektivavtal. Ersätts av erforderliga rutinbeskrivningar.
- Omplacering, beskrivning av hantering vid utifrån reglering i lag. Ny regel i LAS väntas. Ersätts av erforderliga rutinbeskrivningar.
- Frivillig och sökt förflyttning. Rutin har omvärderats och behöver justeras om den ska finnas kvar.
- Rätt till ledighet för att pröva annat jobb. Utredning pågår om detta generösa medgivande ska finnas kvar.
- Rätt till tjänstledighet från heltidsarbete. Återförs i annan form.
- Hantering av Kompetens- och omställningsavtal Kommuner och Landsting (KOM-KL), beskrivning utifrån reglering i centralt kollektivavtal. Ersätts av erforderliga rutinbeskrivningar.
- Hantering av särskild avtalspension (bilaga till riktlinjerna), utifrån reglering i centralt pensionsavtal. Både i lag och kollektivavtal har avgångsskyldigheten tagits bort. I stället finns nu möjlighet att arbeta så länge man vill eller kan. Efter 68 års ålder (69 års ålder från 2023) har arbetstagaren dock ingen anställningstrygghet. Med en sådan ordning finns ingen relevans i ett system vid sidan av som ger möjlighet till särskild avtalspension. Alternativa lösningar utreds.
- Åtgärds paket. I samband med de stora omorganisationerna öppnade kommunledningen möjligheten enligt riktlinjen att genom överenskommelse frångå regler om turordning mot en omställningsersättning (karriärväxling). Metoden i sig har ifrågasatts och ska utredas.
- Övergripande bemanningsprinciper vid omorganisation. Principer som skapades i samband med omorganisationen 2015 är inte anpassade för omorganisationer generellt.
- Övertalighet och arbetsbrist, beskrivning utifrån reglering i lag och centralt kollektivavtal. Ersätts av erforderliga rutinbeskrivningar.
- Företrädesrätt till återanställning, beskrivning av hantering utifrån reglering i lag. Ersätts av erforderliga rutinbeskrivningar.
- Företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad, beskrivning av hantering utifrån reglering i lag och centralt kollektivavtal. Ersätts av erforderliga rutinbeskrivningar.

Kommunledningskontoret genomför en djupare utredning och analys för att identifiera om något i riktlinjerna eller tillhörande bilaga behöver omhändertas vid ett upphävande och återkoppling sker till kommunstyrelsen senast 30 september 2022.

Ekonomiska konsekvenser

Upphävandet av riktlinjerna medför i sig inga ekonomiska konsekvenser. Eventuella ekonomiska konsekvenser är beroende av de ersättningsbeslut som eventuellt fattas. I varje enskilt beslut redovisas ekonomiska konsekvenser enskilt.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2022
- Bilaga 1, Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet och bemanning
- Bilaga 2, Reglemente för särskild avtalspension

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör och
biträdande stadsdirektör

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning Uppsala kommun

*Antagna av KS den 17 juni 2015
Uppdaterade juni 2019*

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet och bemanning utgör ett led i Uppsala kommuns Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Riktlinjerna innehåller fördjupning och precisering av policyn. Här formuleras kommunens ambition.

Arbetsgivarpolitiken utgår ifrån likabehandling, rättssäkerhet, demokrati och medskapande.

I Uppsala kommun ska alla medarbetare uppleva **anställningstrygghet**, förutsättning för medskapande och möjlighet till utveckling.

Riktlinjerna ska kompletteras med rutiner och tillämpningsanvisningar. Rutinerna kan vara verksamhetsapassade, men måste följa riktlinjernas intentioner.

Förflyttning

Arbetsgivaren har alltid rätt att förflytta medarbetare. Förflyttningsrätten omfattar allt, från förändrade arbetsuppgifter till förändrad organisatorisk tillhörighet. Förflyttningsrätten kan till exempel aktualiseras i samband med överbemanning vid en enhet. Överbemanning uppstår till exempel vissa arbetsuppgifter flyttas från en enhet till en annan. Begränsningar av den fria rätten att förflytta medarbetare följer av AB § 6. Där stadgas att ”Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan”.

När medarbetare förflyttas efter ensidigt beslut av arbetsgivaren ska vägande skäl finnas. Med vägande skäl avses i första hand organisatoriska skäl och i andra hand skäl hänförliga till personen. Organisatoriska skäl är till exempel förändrade behov, minskad eller ökad efterfrågan, omorganisation eller uppdragsförändring på individnivå. Arbetsgivaren avgör i den situationen utifrån verksamhetens behov av kompetens vem eller vilka medarbetare som ska förflyttas. De finns ingen senioritetsprincip så länge förflyttningen inte sker i syfte att genomföra arbetsbristupsägning.

Om förflyttningen orsakas av skäl som är att hänföra till personen i fråga, till exempel bristande arbetsförmåga, samarbetsproblem eller liknande ska detta ha dokumenterats, och medarbetaren ska ha medvetandegjorts och givits möjlighet till rättelse.

Förflyttning av medarbetare kan ibland vara att betrakta som viktigare förändring av arbets- eller anställningsvillkor. Förflyttningsbeslut omfattas därför av förhandlingsskyldigheten i MBL § 11. Beslut får inte fattas eller verkställas innan förhandlingsskyldigheten är fullgjord. Förhandlingsansvar har den arbetsgivarföreträdare som har delegation att fatta

förflyttningsbeslutet. Förflyttning är att betrakta som individärende och hanteras utanför samverkan i MBL med berörd facklig organisation.

Omplacering

Enligt LAS regler om anställningstrygghet får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetstagaren bereds annat arbete. Detta är den s.k. omplaceringskyldigheten. Innan beslut om uppsägning kan tas ska en omplaceringsutredning genomföras.

Omplaceringsutredningen omfattar alla lediga tillsvidareanställningar i kommunen till vilka medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer. Chef som har vakant befattning är skyldig att ta emot den som annars riskerar att bli uppsagd om det är skäligt att kräva det, beaktat grunden för den tilltänkta uppsägningen. Avlämnande chef finansierar lönekostnader motsvarande uppsägningslön, även efter verkställd omplacering.

Omplaceringsutredningar genomförs samordnat av KLLK.

Frivillig och sökt förflyttning

Kommunen ska underlätta intern rörlighet. Medarbetare som söker annat jobb i kommunen och som uppfyller de ska krav på kompetens som har uppställts i underlaget, ska, efter intresseanmälan eller ansökan, alltid ges rätt till en anställningsintervju. Vid förflyttning efter intern rekrytering ska avlämnande chef underlätta en smidig övergång.

Rätt till ledighet för att pröva annat jobb

Under sin anställning i Uppsala kommun har tillsvidareanställd medarbetare rätt till ledighet för att pröva annat arbete *utanför* kommunen i max sex månader sammanlagt. Ledigheten förläggs i samråd med chef på ett sådant sätt att verksamhetens behov beaktas. Ledigheten ska beviljas inom tre månader från ansökningsdatum. Chef kan, om särskilda skäl så föranleder det, skjuta upp rätt till ledighet i sex månader. Om medarbetaren avser säga upp sin anställning i kommunen ska detta ske med iakttagande av avtalsenlig uppsägningstid.

Medarbetare i Uppsala kommun har, efter ansökan och bestyrkande, rätt till ledighet i sammanlagt max 6 månader för att praktisera och max 5 år för att arbeta för något av följande:

- EU:s institutioner och övriga organ samt frivilligorganisationer som verkar i direkt anslutning till dessa
- FN
- Försvarsmakten
- Regeringskansliet

Ledigheten ska beviljas senast 3 månader efter ansökan.

Rätt till tjänstledighet från heltidsarbete

Uppdaterat juni 2019

I januari 2020 införs en ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete, enligt beslut fattat av kommunstyrelsen 14 december 2016. Följande reviderade riktlinjer är ett tillägg till det beslutet:

- rätt att vara tjänstledig från heltidsarbete i intervall om jämna fem procent
- rätt att gå ner till som lägst 75 procents tjänstgöring
- rätt att, som alternativ till ovanstående, vara tjänstledig från heltidsarbete med 1,92 procent

- rätt till tjänstledighet från heltidsarbete förutsätter att det inte redan finns pågående tjänstledigheter, både lagstadgade och övriga, eller arbetstidsförkortningar
- ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov

Tjänstledigheten gäller för samtliga medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid, enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser. Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning.

Medarbetare som har en deltidсанställning på grund av att annan part bedömt att det inte finns arbetsförmåga på heltid, till exempel medarbetare som har stadigvarande sjukersättning, omfattas av denna rätt till ledighet. Om anställningen understiger 75 procents tjänstgöring innebär det dock att enbart alternativet med ledighet om 1,92 procent kan anmälas.

Tjänstledigheten gäller för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då tjänstledigheten inte är lagstadgad har medarbetaren inte rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den beviljade periodens utgång.

Tjänstledighet för annan tidsperiod än ett år eller med annan omfattning än ovan är ingen rättighet, men kan beviljas av berörd chef om verksamheten så tillåter.

Hantering av KOM-KL

Kommunen är bunden av det centrala omställningsavtalet KOM-KL. Vid beslutad övertalighet, som kommer att innebära varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist, ska berörd förvaltning ansvara, genom HR, för att kontakt tas med Omställningsfonden. Varje medarbetare som omfattas av övertaligheten har rätt till information och rådgivning. Om arbetsgivaren, i samband med verkställighet av arbetsbristuppsägningar erbjuder alternativa lösningar i enskilt fall bör dessa värdemässigt motsvara värdet och kostnaden av alternativ lösning enligt KOM-KL.

Hantering av särskild avtalspension

Kommunen har ett lokalt reglemente om särskild avtalspension (SAP). Reglementet utgör bilaga till riktlinjerna

Åtgärdspaket

Kommunledningen kan, i samband med beslut om omstrukturering som kan antas leda till övertalighet, besluta om ett gemensamt åtgärdspaket. Åtgärdspaketet ska omfatta intern och extern karriärväxling, särskild avtalspension samt inrättande av generationsväxlingstjänster. Åtgärdspaketets enskilda delar kan aktualiseras efter ansökan i enskilt fall.

För beviljande ska vissa kriterier vara uppfyllda. Dessa fastställs av kommunledningsgruppen och kan variera beroende på hur beslutet om omstrukturering ser ut.

Extern karriärväxling

Extern karriärväxling innebär att anställningen avslutas. Under sex månader därefter utbetalas månadslön löpande. Under perioden erbjuds arbetstagaren delta i ett outplacementprogram hos extern karriärcoach. Efter sex månader utbetalas en omställningsersättning motsvarande sex månadslöner allt i ett. Överenskommelsen samordnas med inkomst av tjänst från kommunkoncernen. Ingen del av ersättningen ger rätt till semesterersättning eller pensionsavsättning.

Intern karriärväxling

Intern karriärväxling är en metod för att möjliggöra omskolning, vidareutveckling eller eventuella avslut i de fall där medarbetarens kompetens är av ett sådant slag att den inte kan matchas mot befintliga behov i kommunen. Verktiget kan också tillämpas som en ren karriärutveckling. Innehållet i erbjudandet bygger på att medarbetaren inom en sex månaders period dels genomgår karriärcoachning i syfte att kartlägga kompetens förhållande till verksamhetens behov, dels ges möjlighet och tidsmässigt utrymme för kompetensutveckling mot den tjänst som placeringen ska avse.

Om kommunen därvid inte kan erbjuda placering, avslutas anställningen. Arbetstagaren erhåller då max sex månadslöner i omställningsersättning, som samordnas med inkomster för det fall hen erbjuds nytt arbete i eller utanför kommunen.

Inrättande av generationsväxlingstjänster

I de fall kommunen behöver säkerställa succession avseende arbetsuppgifter som en senior medarbetare, med vilket avses medarbetare som fyllt 60 år, innehar kan en generationsväxlingstjänst inrättas och erbjudas denne. Generationsväxlingstjänsten innebär att medarbetare under år 1 av överenskommelsen behåller 85 % av sin lön, och arbetar 75 %. All arbetstid ska då ägnas åt mentorskap för efterträdaren. År 2 är lönen 70 % av slutlönen, och arbetsinsatsen 50 %. Efter max två år, och senast i samband med den dag medarbetaren fyller 67 upphör anställningen genom egen uppsägning.

Övergripande bemanningsprinciper vid omorganisation

I samband med omorganisation av verksamheten äger arbetsgivaren formellt rätten att förflytta medarbetare, inom ramen för befintligt anställningsavtal. En omorganisation med förändrade strukturer, ledningssystem eller uppdrag anses då utgöra vägande skäl enligt AB.

Vad gäller arbetsgivarens rätt att välja vem som ska få viss tjänst, kan konstateras att tillämpliga regelverk inte begränsar denna rätt. Dock kan följande vara värt att notera.

1. Val av befattningshavare får inte ske på grunder som är att hänföra till diskrimineringsförbuden.
2. Val av befattningshavare får inte ske på sådan sätt att övertalighet konstitueras.

Kommunen tillämpar kompetensbaserad rekrytering vid nyanställningar. Samma grundläggande principer ska gälla vid bemanning på grund av omorganisationer. Bedömning av kompetens i detta sammanhang får dock aldrig medföra att en medarbetare i Uppsala kommun bedöms av personliga skäl, inte kunna beredas fortsatt arbete vid förflyttning på grund av omorganisation.

Vid förändringar av organisation som innebär förflyttning av fler än en arbetstagare ska följande riktlinjer vara vägledande vid bemanning.

1. Bemanning av hela enheter inklusive enhetschef
När en enhet flyttas intakt till en annan organisatorisk tillhörighet eller fysisk placering sker ingen utvärdering av respektive medarbetares individuella förutsättningar, inte heller förändras uppdraget. Någon formell skyldighet att förhandla förflyttningen för varje berörd medarbetare föreligger inte. Däremot måste förändringen som sådan samverkas.

2. Bemanning av del av enhet där uppdraget kvarstår oförändrat

När del av enhet omorganiseras utan att berörda medarbetares uppdrag påverkas, flyttar medarbetarna med utan matchning. Medarbetare förflyttas efter förhandling

3. Bemanning av del av enhet där uppdraget förändras

Om uppdraget i sig är oförändrat, kommer förflyttning att genomföras till motsvarande uppdrag. Matchning genomförs om uppdraget bedöms vara förändrat. Den ska utgå från kompetenskartläggning och kravprofil. Förflyttningsbeslut för respektive medarbetare förhandlas enligt MBL.

4. Bemanning av enskild kompetens

Vid behov av specifik kompetens ska matchning eller internrekrytering användas. Endast i de fall detta inte ger önskat resultat kan externrekrytering aktualiseras.

5. Om omorganisationen i sig riskerar innebära att övertalighet ska turordning enligt lag och avtal genomföras innan matchning och bemanning görs.

I samband med beslut om omorganisation ska övergripande processplan och genomföranderutin tas fram före genomförandet.

Övertalighet och arbetsbrist

Vid konstaterad övertalighet utgör varje nämnds förvaltningsområde yttersta gräns för turordning. Respektive förvaltning ansvarar genom HR för upprättande av turordningslistor, identifiering och varsel till arbetsförmedlingen. Efter det att övertaligheten identifierats till person ska omplaceringsutredningar genomföras av kommunledningskontoret och avse alla lediga befattningar i kommunen. Om flera förvaltningar samtidigt har situationer som kan komma att leda till arbetsbristuppsägningar ska varsel samordnas genom kommunledningskontoret. Vid övertalighetssituationer som inte bedöms leda till uppsägningar tillämpas i förekommande fall regler om förflyttning enligt ovan.

Uppsala kommun strävar efter anställningstrygghet. Endast när synnerliga skäl så föranleder det kan uppsägning på grund av arbetsbrist komma i fråga. Med anställningstrygghet avses inte befattningssgaranti. För att i möjligaste mån undvika situationer där uppsägningar på grund av arbetsbrist kan komma i fråga ska ansträngningar göras för att placera övertaliga medarbetare. Det är alltid avlämnande chef som ansvarar för att omplacering eller förflyttning kommer till stånd, och intill dess placeringen beslutats är medarbetaren fortfarande placerad på sin gamla arbetsplats. Avlämnande chef finansierar lönekostnader motsvarande uppsägningslön, även efter verkställd omplacering.

Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning aktualiseras efter arbetsbristuppsägningar. En förutsättning för att företrädesrätten ska kunna aktualiseras är att medarbetaren har tillräcklig kompetens för det nya arbetet. Med tillräcklig kompetens förstås de förutsättningar som krävs för att kunna utföra arbetet efter en rimlig inskolningsperiod, med rimlig avses den tid det tar för en helt nyanställd person att komma in i arbetet. Företrädesrätten gäller till lediga tjänster i den turordningskrets man ingick i när uppsägningen skedde. För att kunna utnyttja sin företrädesrätt måste man anmäla anspråk på företrädesrätt senast en månad efter det att anställningen avslutades.

Tidsbegränsat anställda kan ha företrädesrätt till återanställning om anledningen till att deras tidsbegränsade uppdrag har upphört var arbetsbrist.

Företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad.

I Uppsala kommun utgår vi från att alla medarbetare ska ges förutsättningar att arbeta heltid, varför ökad sysselsättningsgrad för alla deltidsarbetande är prioriterat. Företrädesrätten innebär inte bara att chef ska ta hänsyn till interna intresseanmälningar vid nyanställning och i samband med varje förändring av verksamheten. Chef ska också aktivt söka omdisponera sin verksamhet så att heltidstjänster blir norm.

Vid konflikt mellan företrädesrätt och omplacering gäller följande prioriteringsordning

- 1) De som är i en omplaceringsutredning enligt LAS 7.2
- 2) De tillsvidareanställda som av annan anledning är i behov av ny placering, t ex rehab eller överbemannning.
- 3) De som enligt AB § 5 mom. 1b begärt företräde till ökad sysselsättningsgrad
- 4) De med företrädesrätt till återanställning, i turordning efter anställningstid inklusive uppsägningstid vid tillfället för anställning.

Riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet och bemanning utgår från att det ska finnas en kammungemensam syn på medarbetarens rättigheter och skyldigheter i samband med förändringar av olika slag. Riktlinjerna förutsätter dessutom att facklig samverkan ger den stabilitet åt regelverket som är en bärande förutsättning för dess efterlevnad. Eftersom riktlinjerna ersätter ett äldre kollektivavtal ersätts den uppföljning och utvärdering som tidigare skedde genom facklig förhandling i händelse av bristande efterlevnad av de metoder som står till buds enligt samverkansavtalet. Centrala samverkansgruppen utser med anledning av detta ett utskott med särskilt uppdrag att följa upp och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna.

Handläggare
Lind Anna

Datum
2014-12-05

Diarienummer
KSN-2014-1412

Uppsala kommuns reglemente om särskild avtalspension, grundad på bestämmelserna i KAP-KL

Särskild avtalspension beviljas efter individuell prövning. För beviljande gäller att den sökande lämnar en tjänst som antingen kommer att dras in eller utnyttjas för omplacering av annan medarbetare. Pension kan även beviljas då synnerliga skäl föranleder det. Prövning görs ensidigt av arbetsgivaren.

Innehåll

- a) Avtalspensionen är 75% av pensionsunderlaget.
- b) Pensionsunderlaget fastställs enligt reglerna i vid varje tid gällande centralt kollektivavtal om tjänstepension i kommuner och landsting.
- c) Pension utges tidigast från 60 års ålder och längst till månaden innan den månad då arbetstagaren fyller 65 år.
- d) Pension är samordningsfri upp till två inkomst basbelopp per kalenderår.
- e) Pension samordnas inte med inkomst från annan tjänst eller egen verksamhet som arbetstagaren hade vid tidpunkten för ansökan.
- f) Pension utges helt eller partiellt enligt överenskommelse och följer därvid regelverket i vid varje tid gällande centralt kollektivavtal om tjänstepension i kommuner och landsting.
- g) Samordning med sjukersättning sker enligt vid varje tid gällande centralt kollektivavtal om tjänstepension i kommuner och landsting.
- h) Arbetsgivaren fortsätter, under tid med särskild avtalspension att göra avsättningar till tjänstepension med 4,5% av utbetalad pension.
- i) Arbetstagares ansökan om pension är bindande och medför, om den beviljas att anställningen avslutas genom egen uppsägning i pensionssyfte.