



Upplands Väsby
kommun

Styrdokument

Datum:
2024-03-26

Diarienummer:
KS/2024:53

**Riktlinjer avseende incitamentsprogram för medarbetare som
uppnått 66 års ålder**

Kategori	Styrdokumentsuppgifter
Nivå	Kommungemensamt
Kategori	Normerande styrdokument
Antagen	Kommunstyrelsen
Ikraftträdande	Den 13 maj 2024
Giltig till och med	Tills vidare
Ansvarig ägare	Kommunikations- och HR-direktören

Innehåll

1	Syfte	2
2	Omfattning och förutsättningar	2
3	Incitamentsprogram.....	2
3.1	Arbetstidsförkortning.....	3
3.2	Höjning av bruttolönen.....	3
3.3	Extra pensionsavsättning	3
4	Genomförande.....	4

1 Syfte

Medarbetare som fyllt 66 år utgör om de kvarstår i anställning en betydande och framgent, på marginalen, viktig resurs i kommunens sammantagna behov av kompetensförsörjning.

Dessa seniora medarbetare utgör en kvalificerad resurs vad gäller erfarenhet och kunskap men även då det kommer till att vara bärare av värderingar och kultur samt att kunna bidra med kunskapsöverföring till yngre medarbetare.

Syftet med incitamentsprogrammet är att motivera dessa medarbetare att kvarstanna i anställning efter uppnådd pensionsålder fram till den så kallade LAS-åldern.

2 Omfattning och förutsättningar

Samtliga vid Upplands Väsby kommun förekommande befattningar inkluderas i olika omfattning av incitamentsprogrammet. Förutsättningen är att medarbetaren är tillsvidareanställd vid ingången av kalenderåret då han/hon fyller 67 år och har varit så hela kalenderåret då han/hon fyllde 66 år samt upprätthåller en sysselsättningsgrad om minst 75 %.

I det fall medarbetaren inte haft tillsvidareanställning hela kalenderåret han/hon fyller 66 år kan incitamentprogrammet kopplas på först kalenderåret han/hon fyller 68 år.

Riksdagen har beslutat att från 1 januari 2023 skall för de som vid kalenderårets ingång har fyllt 66 år endast ålderspensionsavgiften erläggas. Från 1 januari 2026 gäller motsvarande för de som vid kalenderårets ingång fyllt 67 år. Vad som sägs i denna riktlinje skall gälla för vad lagstiftaren kan komma att besluta på området.

Deltagande i incitamentsprogrammet är begränsat till och kan inte fortgå längre än till och med den månad då medarbetaren uppnår den så kallade LAS-åldern.

3 Incitamentsprogram

Från kalenderåret efter det att medarbetaren fyller 66 år reduceras för närvarande den lagstadgade arbetsgivaravgiften med ca 21 % vilket ger arbetsgivaren möjlighet att inom ramen för befintlig kostnadsbild erbjuda medarbetaren ekonomiska eller andra incitament att kvarstanna i anställning.

De möjligheter som medarbetaren i samråd med sin chef har, med nedan angivna begränsningar, att välja mellan är,

- Arbetstidsförkortning
- Höjning av bruttolönen
- Extra pensionsavsättning

Arbetsgivaren ser i detta en stor möjlighet att behålla seniora medarbetare inom samtliga yrkeskategorier i tillsvidareanställning och samtidigt arbeta för en god arbetsmiljö och ett förtjänt avslut på arbetslivet. Av arbetsgivarens hållning att premiera arbetsmiljön kommer att möjligheten till arbetstidsförkortning uppmuntras före möjligheten till extra pensionsavsättning och höjd bruttolön.

Alternativen kan inte kombineras med varandra och kan inte ändras under giltighetstiden utan arbetsgivarens medgivande.

3.1 Arbetstidsförkortning

Möjlighet att erhålla arbetstidsförkortning med 20 % utan att gå ner i lön.

Tillsvidareanställda medarbetare med månadslön och en ordinarie tjänstgöringsgrad som lägst 75 % av en heltid erbjuds med bibehållen grundlön arbetstidsförkortning med 20 %.

Innebär som exempel,

att medarbetare med ordinarie arbetstidsmätt 40 timmar/helgfri vecka efter arbetstidsförkortning erhåller ett arbetstidsmätt om 32 timmar/helgfri vecka och

att medarbetare med arbetstidsmätt 38,25 timmar/vecka efter arbetstidsförkortning erhåller ett arbetstidsmätt om 30,60 timmar/vecka.

3.2 Höjning av bruttolönen

Möjlighet till lönetillägg med 12 % för den som tjänar mindre än inkomstbasbeloppet/mån under 2023

Tillsvidareanställda medarbetare med månadslön som för heltid motsvarar som högst för innevarande år fastställt inkomstbasbelopp omfattas av möjligheten att erhålla ett lönetillägg motsvarande 12 % av aktuell månadslön.

Alternativet innebär också att den lön inklusive lönetillägget medarbetaren erhåller kommer att avse det års nivå då medarbetaren uppnår LAS-åldern.

3.3 Extra pensionsavsättning

Möjlighet att erhålla extra pensionsavsättning med upp till 10 % av befintlig månadslön utan att avstå lön för de som tjänar mer än 8,07 inkomstbasbelopp/mån..

Tillsvidareanställda medarbetare med en bruttolön som vid årets ingång, oavsett aktuell tjänstgöringsgrad, uppgår till minst 8,07 inkomstbasbelopp kan erhålla extra pensionsavsättning med maximalt 10 % av månadslönen vid årets ingång.

Extra avsättning, som är att jämställa med löneväxling, kan endast göras för den delen av bruttolönen som på årsbasis överstiger 8,07 inkomstbasbelopp vid årets ingång. Avsättning får heller inte ske med ett sammanlagt, inklusive övrig eventuell löneväxling och pensionsavsättning, belopp som överstiger vad som vid vart tillfälle är avdragsgillt för arbetsgivaren, för närvarande 10 prisbasbelopp.

Avsättning skall ske mot valcentral för avgiftsbestämd ålderspension via kommunens vid vart tillfälle gällande pensionsavtal

4 Genomförande

Det åligger arbetsgivaren att senast 30 november året innan medarbetaren kan kvalificera sig för att delta i incitamentsprogrammet ha en genomgång med medarbetaren för att,

- redovisa förutsättningar och innehåll i programmet för medarbetaren, samt
- därvid fastställa om medarbetaren är kvalificerad, och i förekommande fall
- fastställa till vilka delar i programmet medarbetaren är kvalificerad, samt
- om förutsättningar är uppfyllda teckna tilläggsavtal till medarbetarens befintliga anställningsavtal gällande beslutat alternativ enligt denna riktlinje

Det åligger också arbetsgivaren att senast 15 december till löneavdelningen inge påtecknat tilläggsavtal för uppdatering av lönesystemet.