

**STYRDOKUMENT**

DATUM

2021-04-23

**Personalplanering**

Detta dokument ersätter Riktlinjer för personalplanering fastställt av KS 2013-03-18.

**1. Tillämpningsområde**

Riktlinjerna utgör beslutsunderlag vid personalavveckling och gäller för samtliga verksamheter i Älvsbyns kommun. Det innebär att ett koncerntänkande ska råda. Beslut fattas efter prövning i varje enskilt ärende.

Överenskommelse med arbetstagare om avslut av anställning, i annat fall än vad som framgår av dessa riktlinjer, beslutas enligt gällande delegationsordning.

**2. Rutiner för handläggning**

- Personalavveckling enligt riktlinjerna initieras av respektive enhetschef genom att kontakt tas med personalavdelningen.
- Förslag till finansiering utreds av personalavdelningen i samråd med enhetschef och ekonomiavdelningen. Kostnadskalkyl upprättas.
- Förslag till beslut upprättas av enhetschef beträffande övertalighet, organisationsförändring och kompetensväxling samt av personalavdelningen vid avslut av anställning med anledning av personliga skäl.
- Efter beslut av kommunchef om avgångslösning verkställer personalavdelningen beslutet.

**3. Ansvar**

Ansvar för tillämpning och uppföljning har personalchefen. Uppföljning av hur riktlinjerna har tillämpats delges personalutskottet (PU) i en sammanfattande rapport i samband med den personalekonomiska redovisningen.

**4. Målsättning**

Riktlinjerna ska bidra till

- Att öka intresset för frivillig avgång vid behov av personalminskning för att så långt som möjligt undvika uppsägningar
- Att trygga framtida kompetensförsörjning
- Att Älvsbyns kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare

Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentnamn Riktlinje vid personalplanering	Fastställd/upprättad 2021-05-05	Beslutsinstans Kommunstyrelsen (KS)	Giltighetstid T o m 2023-12-31
Dokumentansvarig HR-chef	Version 1.4	Senast reviderad 2019-01-28 § 4	Dokumentinformation Dnr 18/21-003	Detta dokument gäller för anställda

## 5. Ekonomiska konsekvenser

Kostnaderna för personalavveckling ska rymmas inom givna ramar. Kostnaderna belastar antingen respektive verksamhets budget eller centrala medel för utveckling/avveckling beroende på orsaken till och effekter av beslutet. I varje ärende ska i beslutet framgå varifrån medel ska tas.

## 6. Under vilka förutsättningar kan medarbetare medges avgångslösning?

### 6.1 Övertalighet

Övertalighet kan bero på minskade ekonomiska resurser eller genom att verksamhet helt eller delvis avvecklas. Avgångslösningen ska medverka till att uppsägning undviks och att yngre medarbetare får fortsatt arbete på orten.

#### Finansiering vid övertalighet

Respektive verksamhet står för kostnad motsvarande innevarande års budget för tjänsten. Därefter sker finansieringen med centrala medel. Tjänsten återbesätts inte utan dras in och enhetens budgetram minskas.

#### Beslut

Beslut om avgångslösning tas av kommunchef. Innan beslut ska övertalighet konstaterats och ärendet handläggs av enhetschef i samråd med personalchef.

#### Avgångslösning

Möjliga avgångslösningar vid övertalighet är Avgångsvederlag/Särskild avtalspension eller Kombination månadsersättning och uttag av tjänstepension.

### 6.2 Organisationsförändring

Avgångslösning kan användas vid organisationsförändring som innebär att en tjänst avvecklas.

#### Finansiering vid organisationsförändring

Respektive verksamhet står för kostnad motsvarande innevarande års budget för tjänsten. Därefter sker finansieringen med centrala medel. Tjänsten återbesätts inte utan avvecklas och enhetens budgetram minskas

#### Beslut

Beslut om avgångslösning tas av kommunchef. Ärendet handläggs av enhetschef i samråd med personalchef.

#### Avgångslösning

Möjliga avgångslösningar vid organisationsförändring är Avgångsvederlag/Särskild avtalspension eller Kombination månadsersättning och uttag av tjänstepension

### 6.3 Kompetensväxling

Kompetensväxling kan användas för att underlätta rekrytering och få in ny kompetens inom områden som ställer krav på ny/annan kompetens. Detta kan bero på ny teknik, organisationsförändring eller annan verksamhetsutveckling som kräver förändrad kompetens.

Gäller anställda som är mellan 61 och 64 år. Tjänsten kan återbesättas alternativt omregleras.

**Finansiering vid kompetensväxling**

Finansiering sker med centrala medel.

**Beslut**

Beslut om avgångslösning tas av kommunchef. Ärendet handläggs av enhetschef i samråd med personalchef.

**Avgångslösning**

Möjlig avgångslösning vid kompetensväxling är Kombination månadsersättning och uttag tjänstepension.

### 6.4 Avslut av anställning – personliga skäl

Vid avgångslösning som kan grundas på personliga skäl krävs underlag som visar att ärendet är utrett av personalavdelningen i samråd med medarbetarens närmaste chef. För att avgång med ersättning enligt riktlinjerna ska beviljas ska verksamheten gynnas genom avgången, t ex kan kompetensväxling underlättas. För avslut av anställning med personliga skäl finns ingen åldersgräns.

**Finansiering vid avslut av anställning – personliga skäl**

Finansiering sker genom centrala medel.

**Beslut**

Beslut tas av personalchef i samråd med kommunchef.

**Avgångslösning**

Möjlig avgångslösning är Ersättning vid avslut av anställning.

## 7. Avgångsersättningar

### 7.1 Avgångsvederlag

Avgångsvederlag kan utbetalas vid Övertalighet och Organisationsförändring. Två olika modeller av avgångsvederlag förekommer. Medarbetaren har möjlighet att välja den modell som med givna förutsättningar passar honom/henne bäst.

**80 % av månadslönen viss tid**

För arbetstagare i åldern 60-63 år kan avgångsvederlag utbetalas. Avgångsvederlaget utgörs av 80 % av gällande månadslön i aktuell sysselsättningsgrad. Anställningstiden avgör hur länge ersättning utgår enligt följande.

Anställningstid	Antal månadslöner
Kortare än 6 år	6
6 år – 12 år	9
12 år eller längre	12

### Engångsbelopp

Detta avgångsvederlag är ett engångsbelopp som gäller för personer i åldern 61-64 år och engångsbeloppets storlek avgörs av hur många månader som återstår till medarbetaren uppnår 65 års ålder. Avgångsvederlagets storlek framgår nedan och avser 100 % sysselsättningsgrad. Engångsbeloppet utges i förhållande till medarbetarens verkliga sysselsättningsgrad i aktuell anställning.

Antal månader kvar till 65 års ålder	Engångsbelopp
1-3 mån	25 Tkr
4-6 mån	50 Tkr
7-9 mån	75 Tkr
10-12 mån	100 Tkr
13-15 mån	125 Tkr
> 16 mån	150 Tkr

Avgångsvederlaget utbetalas enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren. På önskemål från medarbetaren kan avgångsvederlaget omvandlas till en pensionslösning som ska vara kostnadsneutral enligt nedan.

### 7.2 Särskild avtalspension (SAP)

Medarbetaren kan omvandla avgångsvederlag till en pensionslösning, särskild avtalspension (SAP), som ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren. SAP kan utgå från 61 års ålder och längst till månaden innan personen fyller 65 år.

#### Beräkningsunderlag

Storleken på särskild avtalspension (SAP) beräknas utifrån avgångsvederlagets storlek och kan max motsvara en årslön.

#### Pensionsavgift

Arbetsgivaren kompenserar inte medarbetaren för bortfall av pensionsavgift till framtida pension under tid med särskild avtalspension (SAP). Möjlighet finns att i avtalet omvandla en del av avgångsvederlaget till pensionsavsättning. Avgångsvederlaget reduceras i förekommande fall med summa som motsvarar avsättningen.

### 7.3 Ersättning vid avslut av anställning – personliga skäl

Ersättning kan utges vid avslut av anställning som kan hänföras till personliga skäl.

#### Avgångsersättningens storlek

Utöver uppsägningstiden enligt gällande kollektivavtal kan ersättning utges. Beslut om ersättningens storlek tas av HR-chef i samråd med kommunchef. Avgångsersättningar i dessa fall ska hanteras restriktivt med hänsyn till kommunens ekonomiska förutsättningar.

#### 7.4 Kombination månadsersättning och uttag tjänstepension

Avgångsersättning i form av månadsersättning i kombination med uttag av tjänstepension kan utges vid övertalighet, organisationsförändring och kompetensväxling.

**Avgångsersättningens storlek**

Anställd som är mellan 61 och 64 år kan välja pensionsavgång genom att lyfta sin tjänstepension samt ansöka om en månadsersättning om 10 % av gällande prisbasbelopp i förhållande till sin sysselsättningsgrad i anställningen.

Beloppet läggs till tjänstepensionen och utbetalas i samband med den månatliga pensionsutbetalningen till den anställde uppnår 65 års ålder. Avsättning till framtida pension görs inte.

