



Riktlinje för förmånen 80-80-100

Dokumenttyp	Riktlinje
Dokumentnamn	Riktlinje för 80-80-100
Antagen av:	Kommunstyrelsen
Diarienummer	KK 2023-000313 028
Giltighetstid	Tillsvidare
Gäller för	Avesta kommun
Sammanfattning	
Granskad	
Reviderad	
Dokumentansvarig	HR-chef
Webbansvarig	HR-chef
Publiceras	Extern och intern webb
Relaterade dokument	
Ersätter	

Inledning

Välfärdens kompetensutmaning kräver en palett av åtgärder. I sex av tio kommuner minskar antalet personer i arbetsför ålder fram till 2031. Det kommer helt enkelt inte att finnas tillräckligt många med rätt kompetens att anställa under de kommande tio åren. Rekryteringar kommer att behöva kompletteras med flera olika och samspelande insatser för att möta välfärdens kompetensutmaning, en av åtgärderna är att förlänga arbetslivet, fler behöver jobba längre.

I och med välfärdens kompetensutmaning och kraven som detta föranleder vill Avesta Kommun erbjuda förmånen 80-80-100. Medarbetare som nyttjar förmånen arbetar 80 % av heltid, får lön baserad på den aktuella sysselsättningsgraden (80%) och pensionsavsättning baserat på en 100%-ig tjänst.

Syfte

Modellen för 80-80-100 är en del i arbetet med att förlänga arbetslivet för medarbetare i Avesta kommun för att klara kompetensutmaningen och därmed vara en attraktiv arbetsgivare.

Kommunen vill skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och modellen syftar till att medarbetare ska kunna gå ner i arbetstid utan att den tjänstepensionsgrundande inkomsten påverkas.

Förutsättningar

Förmånen kan nyttjas av medarbetare från och med den månad då medarbetaren uppfyller ålderskravet för att ta ut allmän pension. Åldersgränsen för att kunna nyttja förmånen följer de nationella riktlinjerna för pensionsåldern. Förmånen kan nyttjas längst till och med utgången av den månad då arbetstagaren fyller, i §32 lagen om anställningsskydd, angiven ålder.

För att kunna nyttja förmånen ska medarbetaren ha en sammanhängande anställningstid om minst fem år i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Medarbetaren ska vid ansökningstillfället ha en tillsvidareanställning på 100% och ha arbetat heltid i minst ett år i direkt anslutning till ansökningstillfället.

Närmaste chef beslutar om det finns organisatoriska förutsättningar att lösa de vakanser som uppstår på grund av ledigheten och därmed förutsättningar för att bevilja arbetstidsminskningen för den enskilde medarbetaren. Innan ett negativt beslut fattas ska frågan hänskjutas till kommunstyrelsens arbetsutskott.

Arbetstid och lön

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen till en lägre sysselsättningsgrad (80%). Lönen baseras på aktuell månadslön och ses över i samband med den årliga löneöversynen. Som pensionsgrundande lön för tjänstepension räknas den fasta kontanta månadslönen för en 100% anställning.

Närmaste chef beslutar i samråd med medarbetaren hur arbetstiden ska förläggas.

Avgränsning

Medarbetare som nyttjar förmånen ska arbeta 80% och kan inte vara partiellt ledig. Förmånen är inte avsedd att nyttjas i stället för sjukskrivning eller i rehabiliteringssyfte och kan inte börja nyttjas under pågående sjukskrivning på hel- eller deltid.

Då syftet med förmånen är att medarbetare ska kunna gå ned i tid för att förlänga arbetslivet så ska möjligheten till bisyssla tillämpas restriktivt för medarbetare som nyttjar förmånen. Närmaste chef kan efter samråd med HR besluta att bisyssla är möjlig.

Sjukfrånvaro och tjänstledighet

Vid kortare tids sjukfrånvaro fortsätter medarbetaren att tjäna in tjänstepension baserat på en 100-ig tjänst. Vid sammanhängande sjukfrånvaro längre än 6 månader pausas förmånen avseende tjänstepension, avsättningen följer då i stället villkoren i gällande pensionsavtal. När medarbetaren helt har återgått i arbete återupptas förmånen.

Medarbetare som nyttjar förmånen kan vara tjänstledig enstaka dagar, som mest 5 dagar per kalenderår. Vid tjänstledighet som överskrider 5 kalenderdagar hävs förmånen för medarbetaren.

Övertid

Medarbetare som nyttjar förmånen 80-80-100 kan inte utbeordras för övertid/mertid då syftet med 80-80-100 förmånen är att medarbetarna ska minska sin arbetstid för att för att kunna kvarstå längre i anställningen.

Ansökan och avslut

Förmånen kan avslutas på medarbetarens begäran och ska då avbrytas inom fyra månader efter att begäran om avslut kommit in. Organisatoriska förutsättningar på respektive enhet avgör när det är möjligt för medarbetaren att återgå till att arbeta 100%.