



UMEÅ UNIVERSITET

ENSKILDA ÖVERENSKOMMELSER VID UMEÅ UNIVERSITET

Handläggningsordning

Typ av dokument:	Handläggningsordning
Datum:	2019-02-19
Dnr:	FS 1.1-11-19
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2019-02-19 tills vidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Handläggningsordning för enskilda överenskommelser vid Umeå universitet, FS 1.1-531-16, 2016-11-01



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1 Beskrivning	3
2 Varför enskilda överenskommelser?	3
3 Vad kan arbetsgivare och anställd komma överens om?	3
3.1 Gemensamma villkor för alla arbetstagare	3
3.2 Villkor för vissa arbetstagare	4
3.3 Olika giltighetstider för enskilda överenskommelser	4
4 Enskild överenskommelse om avstående av lön eller motsvarande förmån 4	
4.1 Avstå sparad semester för engångsinsättning till tjänstepension	4
4.1.1 <i>Exempel på att avstå semesterdagar till tjänstepension</i>	5
4.2 Vad innebär det att växla lön till tjänstepension?	5
4.2.2 <i>Ersättningar som kan påverkas</i>	6
4.2.3 <i>Hur går löneväxling till?</i>	6
4.2.4 <i>Överenskommelse om löneväxling upphör/sågs upp</i>	6
4.2.5 <i>Ändra belopp på löneväxlingen</i>	7
4.2.6 <i>Exempel på hur det fungerar praktiskt</i>	7
4.2.7 <i>Hur gör jag om jag vill löneväxla?</i>	7
4.3 Placering av löneväxlade pengar	7
4.4 Återbetalningsskydd	8
5 Arbetsordning	8



UMEÅ UNIVERSITET

1 Beskrivning

Handläggningsordningen beskriver i vilka fall arbetsgivare och arbetstagare kan träffa enskilda överenskommelser med stöd av kollektivavtal.

2 Varför enskilda överenskommelser?

För Umeå universitet är det viktigt att kunna erbjuda attraktiva anställningsvillkor. Ökad konkurrens om kvalificerad arbetskraft bland annat på grund av generationsväxling och ökad rörlighet på arbetsmarknaden ställer krav på attraktiva arbetsplatser. Arbetsuppgifter, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter är viktiga delar för att attrahera arbetstagare men även lön och övriga anställningsvillkor har stor betydelse i detta sammanhang. Det kan därför vara en konkurrensfördel för Umeå universitet att kunna erbjuda för arbetstagaren ändamålsenliga anställningsvillkor.

3 Vad kan arbetsgivare och anställd komma överens om?

Arbetstagarens rätt till kollektivavtalade förmåner grundas i det enskilda anställningsavtalet. Avtalet binder arbetsgivaren och arbetstagaren till de förmåner som överenskommits genom kollektivavtal. För vissa villkor finns det möjligheter till individuella lösningar genom enskilda överenskommelser. Gemensamt för samtliga enskilda överenskommelser (Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, 2 kap 7 S) är att:

- Överenskommelsen ska alltid vara skriftlig.
- Arbetsgivaren ska informera den berörda lokala arbetstagarorganisationen innan överenskommelsen träffas.

För arbetsgivarens räkning tecknas enskilda överenskommelser av den som har delegation i enlighet med universitetets delegationsordning.

3.1 Gemensamma villkor för alla arbetstagare

Nedanstående villkor är möjliga att göra enskilda överenskommelser om oavsett vilken arbetstagarorganisation arbetstagaren tillhör eller om arbetstagaren är oorganiserad.

- Annan arbetstidsförläggning eller förtroendearbetstid
- Annan uppsägningstid
- Avstå lön för löneväxling till tjänstepension
- Avstå sparad semester för engångsinsättning till tjänstepension
- Inte tillämpa Villkorsavtal/Villkorsavtal-T helt eller delvis för arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser om kraven i övrigt enligt avtalet är uppfyllda. Motsvarande gäller även om arbetsgivare och arbetstagare vill träffa överenskommelse om att frångå tillämpningen av bestämmelserna i lokalt avtal som är slutet med stöd av Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.



UMEÅ UNIVERSITET

Nedanstående villkor kommer arbetsgivaren tillämpa restriktivt och särskilt pröva behovet av, innan enskild överenskommelse ingås.

- Enskild överenskommelse om ökat uttag av övertid
- Enskild överenskommelse om annan kompensation för övertidsarbete

3.2 Villkor för vissa arbetstagare

Nedanstående villkor är sådana villkor som kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagare som är medlem i ett fackförbund som är anslutet till Saco-S eller OFR/S. Dessa villkor kommer arbetsgivaren att tillämpa i undantagsfall och särskilt pröva behovet av, innan enskild överenskommelse tecknas.

- Avstå semesterdagar för högre lön
- Avstå lön för extra semesterdagar
- Avstå semesterdagar för löpande avsättning till tjänstepension
- Semester del av dag

3.3 Olika giltighetstider för enskilda överenskommelser

Giltighetstiden för en enskild överenskommelse är olika beroende på vilken arbetstagarorganisation arbetstagaren är medlem i.

För arbetstagare som är medlem i ett fackförbund anslutet till Saco-S eller OFR/S gäller att den enskilda överenskommelsen gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid som regleras i den enskilda överenskommelsen.

För att kunna träffa enskilda överenskommelser med arbetstagare som är medlemmar i Seko krävs att Umeå universitet har ett lokalt kollektivavtal med Seko. Om den förutsättningen är uppfylld får arbetstagare som är medlem i Seko träffa en enskild överenskommelse som avser en period om högst ett år, om inte annat reglerats i avtal. Överenskommelsen kan förnyas.

4 Enskild överenskommelse om avstående av lön eller motsvarande förmån

Umeå universitet har sedan 2015 gett anställda möjlighet att avstå lön till sin tjänstepension genom en enskild överenskommelse om så kallad löneväxling. Det har varit möjligt genom att avstå lön eller sparade semesterdagar mot att Umeå universitet betalar in avståendet till tjänstepension.

4.1 Avstå sparad semester för engångsinsättning till tjänstepension

Den anställda kan genom en överenskommelse med arbetsgivaren avstå sparade semesterdagar till tjänstepension. Detta görs som en engångsinsättning av arbetsgivaren. Värdet av en semesterdag från 1997 eller senare är 5,09 % av den fasta lönen och från 1996 eller tidigare 4,6 % för de som är medlemmar i ett fackförbund som är anslutet till Saco-S och därmed omfattas av Villkorsavtal-T.



UMEÅ UNIVERSITET

För en anställd som är medlem i OFR/S eller Seko är värdet av en semesterdag från 1997 eller senare 5,04 av den fasta lönen och från 1996 eller tidigare 4,6 % av den fasta lönen.

Med fast lön avses individuell lön samt fasta lönetillägg.

I det fall en anställd har sparade dagar före 1997 ska dessa dagar lösas in först.

För arbetsgivarens räkning tecknas överenskommelsen av den som har delegation i enlighet med universitetets delegationsordning. Blankett för överenskommelse att avstå sparade semesterdagar finns på Auroras blankettsidor.

4.1.1 Exempel på att avstå semesterdagar till tjänstepension

Den anställda har en fast lön på 35 000 kr/månad och vill avstå 20 sparade dagar till sin tjänstepension: $35\ 000\ \text{kr/månad} \times 5,09\ \% \times 20 = 1\ 781,5\ \text{kr} \times 20 = 35\ 630\ \text{kronor}$. Denna uträkning gäller för sparade dagar från och med 1997 och för anställda som omfattas av Villkorsavtal-T.

4.2 Vad innebär det att växla lön till tjänstepension?

Att löneväxla till tjänstepension innebär att spara till extra pension på ett enkelt, individuellt och förmånligt sätt. Löneväxling till pension innebär att avdrag görs på bruttolönen med ett belopp som arbetsgivaren och den anställda kommer överens om. Arbetsgivaren tillämpar en övre och en undre gräns för beloppets storlek.

Erbjudandet är förmånligt på det sättet att avdraget sänker bruttolönen, vilket medför att arbetstagaren skjuter upp skatteinbetalningen och arbetsgivaravgiften för arbetsgivaren minskar. Den som löneväxlar får dels lägre skatt, dels en extra premie på 4 % på det löneväxlade beloppet då arbetsgivaren får lägre kostnad som kommer arbetstagaren delvis till del.

När en arbetstagare som omfattas av PA 16, avdelning I, träffar enskild överenskommelse (i enlighet med PA 16 avdelning I, 4 kap 7 eller 8 §), med arbetsgivaren om att avstå lön genom bruttolöneavdrag för extra premieavsättning till ålderspensionen, beräknas premierna för de olika ålderspensionerna med bortseende från det bruttolöneavdrag som följer av löneavståendet.

Från och med 1 januari 2019 gäller även för de arbetstagare som omfattas av avdelning II, PA 16, 3 kap 4 a§, att när en arbetstagare träffar överenskommelse om att avstå lön genom bruttolöneavdrag för extra premieavsättning till ålderspensionen, beräknas premierna för de premiebestämda ålderspensionerna med bortseende från det bruttolöneavdrag som följer av löneavståendet.

4.2.1 Vem kan löneväxla till tjänstepension?

Erbjudandet riktar sig till anställda och gäller längst till och med kalendermånaden före den månad som arbetstagaren uppnår pensionsåldern 65 år.

För anställd som är medlem i ett fackförbund anslutet till Saco-S eller OFR/S kan en ny enskild överenskommelse träffas från och med den månad arbetstagaren fyller 65 år så länge



UMEÅ UNIVERSITET

anställningen fortgår, dock längst till och med kalendermånaden innan den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

4.2.2 Ersättningar som kan påverkas

Löneväxling kan påverka andra ersättningar så att de blir lägre. Därför avråds anställd att göra löneväxling om den anställde efter löneväxlingen har en fast lön som understiger nedanstående beloppsgränser.

- Allmän pension: Gränsen för intjänande av allmän pension är 43 300 kronor per månad (år 2019).
- Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning: Sjukpenninggrundande inkomst för utbetalning av föräldrapenning påverkas vid en lön som understiger 38 750 kronor per månad (år 2019) och för tillfällig föräldrapenning vid en lön som understiger 29 000 kr per månad (år 2019).
- Sjukpenning och sjukersättning: Sjukpenning och sjukersättning blir lägre för den som efter löneväxling får en lön som understiger 31 000 kronor per månad (år 2019).

Det löneväxlade beloppet ingår inte vid beräkning av de förmåner som utgår vid ledigheter, som till exempel semester, föräldraledighet och sjukledighet i enlighet med villkorsavtalen.

4.2.3 Hur går löneväxling till?

Efter att den anställde fått information och meddelat arbetsgivaren önskemål om löneväxling och efter att arbetsgivaren analyserat förutsättningarna för löneväxling tecknas en överenskommelse mellan Umeå universitet och den anställde. För arbetsgivarens räkning tecknas överenskommelsen av den som har delegation i enlighet med universitetets delegationsordning.

Lägsta belopp för frivillig avsättning per månad är 1 000 kronor. Den totala avsättningen till tjänstepension får inte överstiga 35 % av fast lön. Fast lön består av individuell lön samt fasta lönetillägg (Villkorsavtal-T 3 kap 2 §).

Löneväxlingen träder ikraft tidigast månaden efter att överenskommelsen skrivits under av båda parter. Umeå universitet betalar därefter månatligen in avtalad summa till SPV som har ansvar för att flytta pengar till försäkringsgivare enligt den anställdes önskemål. Till summan läggs premietillägget 4 %.

Vid byte av anställning inom Umeå universitet följer överenskommelsen om löneväxling med om inte annat har överenskommit.

4.2.4 Överenskommelse om löneväxling upphör/sägs upp

Löneväxling kan endast ske om det finns förutsättningar för att kunna göra löneavdrag för det belopp som ska växlas till tjänstepension, t ex vid hel tjänstledighet upphör överenskommelsen att gälla.

Huvudregeln är att enskilda överenskommelser gäller tills vidare, med undantag för anställda som är medlemmar i Seko. Överenskommelsen kan sägas upp av båda parter med en uppsägningstid om tre månader. Vid uppsägning återväxlas avgiften för tjänstepension enligt PA 16 till lön, dock med undantag av den särskilda premien.



UMEÅ UNIVERSITET

Överenskommelsen upphör att gälla:

- på den anställdes begäran under pågående anställning. Uppsägningstiden är tre månader.
- på arbetsgivarens begäran om skattereglerna, annan lagstiftning eller förhållandena i övrigt förändras, exempelvis att arbetsgivaren inte kan göra löneavdrag enligt ovan.
- om anställningen vid Umeå universitet upphör.
- vid frånvaro längre än 15 dagar utan rätt till betald semester
- om den anställda får sjukpenning från Försäkringskassan

Vid föräldraledighet kan kortare uppsägningstid än tre månader medges av arbetsgivaren.

Lönevaxlingen kan tidigast upphöra månaden efter att arbetsgivaren får kännedom om ovanstående händelser.

4.2.5 Ändra belopp på lönevaxlingen

Önskar den anställda ändra belopp på lönevaxlingen måste ny ansökan skickas in och ny enskild överenskommelse träffas. En ny överenskommelse med nytt belopp för lönevaxling ersätter automatiskt den tidigare överenskommelsen.

4.2.6 Exempel på hur det fungerar praktiskt

En anställd som har en fast lön på 45 000 kr kommer överens om att löneväxla 2 000 kr från 1 februari. Avdrag från lönen verkställs på februari månads lön. I mars betalar Umeå universitet in 2 000 kr + premietillägget på 4 % vilket ger en pensionsavsättning på 2 080 kr som inbetalas till tjänstepension.

Den anställda beskattas på den sänkta månadslönen 43 000 kr (45 000 kr – 2 000 kr), vilket medför för den anställda att inkomstbeskattningen flyttas fram i tiden till dess pensionen tas ut.

4.2.7 Hur gör jag om jag vill löneväxla?

Den som önskar löneväxla kan kontakta personalenheten för information. Blankett för lönevaxling finns på Auroras blankettsidor.

4.3 Placering av löneväxlade pengar

Från januari 2017 placeras pengarna i den valbara delen och förvaltas enligt det val den anställda gjort. Förändringen innebär olika saker för den som är född 1987 eller tidigare och tillhör avdelning II i pensionsavtalet PA 16 och den som är född 1988 eller senare och tillhör avdelning I.

Den som har löneväxlat före 2017 har fått sina pengar placerade i Käpan Extra, en traditionell försäkring som förvaltas av Käpan Pensioner. Pensionen betalas ut från 65 år och under fem år om den anställda inte väljer annat.

Från januari 2017 förändrades både sparform och hur den anställda kan ta ut pengarna:

- Pengarna placeras hos den försäkringsgivare som den anställda valt för sin valbara del. Har den anställda inte gjort något val placeras pengarna hos Käpan Pensioner i produkten Käpan Ålderspension.
- En anställd född 1987 eller tidigare kan normalt ta ut tjänstepensionen från 65 år och livet ut.



UMEÅ UNIVERSITET

- En anställd född 1988 eller senare kan ta ut tjänstepensionen från 61 år och livet ut med möjlighet till temporär utbetalning på 10-20 år.
- De pengar som betalas in till Kåpan Extra fram till 31 december 2016 fortsätter Kåpan Pensioner att förvalta som tidigare med oförändrade villkor.

4.4 Återbetalningsskydd

Den anställde behöver själv bedöma om hen behöver ett återbetalningsskydd eller inte och bör då utgå från sin familjesituation. Återbetalningsskyddet kan ge en viss ekonomisk trygghet för familj, samtidigt som pensionen blir lägre. Rekommendationen är att se till hela sitt försäkringsskydd när bedömningen görs.

5 Arbetsordning

- 1 Inledande samtal mellan prefekt/motsvarande och den anställde.
- 2 Blankett för enskild överenskommelse fylls i av den anställde i två exemplar.
- 3 Prefekt/motsvarande får blanketten för kännedom och signerar den.
- 4 Blanketten skickas till personalenheten för granskning/komplettering av underlag.
- 5 Information lämnas till berörd facklig organisation innan överenskommelsen undertecknas.
- 6 Överenskommelsen undertecknas av arbetsgivaren i enlighet med delegationsordning.
- 7 Ett original skickas till den anställde.
- 8 Ett original sparas i personakt.
- 9 Kopior skickas till
 - Institution/enhet
 - Löneadministration
 - Berörd facklig organisation
- 10 Arbetsgivaren ansvarar för att det löneväxlade beloppet betalas in till SPV som placerar pengarna hos vald försäkringsgivare ((placering hos vald försäkringsgivare gäller från 1 januari 2017).