



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Pensjonstrygden for sjømenn
Postboks 8143 Dep
0033 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

17/3936-6

19. desember 2018

Tildelingsbrev til Pensjonstrygden for sjømenn for 2019

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) viser til Prop. 1 S (2018 – 2019) og Innst. 15 S (2018 -2019). Departementet fastsetter i dette tildelingsbrevet rammer og retningslinjer for Pensjonstrygden for sjømenns (PTS) virksomhet i 2019. Departementet viderefører de samme styringsprinsipper som har vært utøvd de siste årene.

Pensjonstrygden for sjømenn er en lovbestemt tjenestepensjonsordning. Formålet er å gi arbeidstakere på skip mv. førtids alderspensjon fra fylte 60 år til 67 år. Pensjonsordningen administreres av Pensjonstrygden for sjømenn (PTS) og har et eget styre.

Etter § 8 i lov om pensjonstrygd for sjømenn er trygden garantert av staten. Trygden har gått med overskudd og bygget opp reguleringsfond fra og med 2014.

Det vises til instruks om økonomistyring i Pensjonstrygden for sjømenn fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet 2. januar 2014, revidert 1. januar 2019, som gir føringer i tillegg til dette tildelingsbrevet.

1. MÅL, STYRINGSPARAMETERE OG PRIORITERTE OPPGAVER

PTS er en viktig pensjonsleverandør og skal tilstrebe et godt omdømme og høy tillit. PTS skal samarbeide godt med andre relevante virksomheter og aktører slik at målene for virksomheten nås.

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Pensjonsavdelingen

Saksbehandler
Solgunn Marita
Tverfjell
22 24 86 57

Overordnede mål for PTS er følgende:

- Gode økonomiske analyser og beregninger
- Korrekt avgift til rett tid
- Korrekt pensjon til rett tid
- God brukerroetting
- Forsvarlig og god forvaltning av ordningens fondsmidler
- God oppfølging av pensjonsreformen
- God internadministrasjon

Mål som vil ha særskilt oppmerksomhet i 2019 er:

- God oppfølging av pensjonsreformen

1.1 Gode økonomiske analyser og beregninger

PTS skal ha god oversikt over hele ordningens økonomi. PTS skal prioritere nødvendige tiltak for å sikre at anslagene for økonomien i ordningen har nødvendig god kvalitet og leveres innen angitte frister.

Rapportering:

- PTS skal foreta beregninger av ordningens fremtidige økonomiske situasjon, herunder reguleringsfondets utvikling. Forutsetninger knyttet til trygdens rammebetingelser og budsjettekniske forutsetninger mv. for anslagene må fremgå.
- PTS skal fremlegge sensitivitetsanalyser av trygdens økonomi i forbindelse med konsekvensjustert budsjett, rammefordelingsforslaget, virksomhetsrapporten og årsrapporten. I analysene skal det fremstilles ulike scenarioer med bakgrunn i mulig utvikling i antall medlemmer, endringer som kan påvirke skipsfartens rammebetingelser og ordningens økonomi. PTS redegjør for egne vurderinger.
- Dersom prognosene tilsier at det er vesentlig risiko for at statsgarantien utløses på grunn av reguleringsfondets størrelse, skal ASD orienteres.

For fremstilling av budsjettanslag skal malen i vedlegg 1 benyttes.

1.2 Korrekt avgift til rett tid

PTS skal sørge for innkreving av korrekt avgift. PTS skal sikre god kvalitet gjennom dekkende testregime, god dokumentasjon og stikkprøver.

Styringsparametere

- Avvik mellom maritimt AA-register og PTS egne registre skal være mindre enn 1,9 %.
- Fakturert avgift skal være korrekt.

Rapportering

- Det skal gis en samlet vurdering av resultater og tiltak for å sikre et oppdatert og kvalitetssikret medlemsregister i årsrapporten.
- Det skal rapporteres fra årlig stikkprøvekontroll på fakturert avgift.

- Det skal redegjøres for resultater i innkrevingsarbeidet (beløp, utestående avgifter, antall inkassosaker og tap på krav) og tiltak for å sikre korrekt og effektiv innkreving av avgifter.

1.3 Korrekt pensjon til rett tid

PTS skal sikre den enkeltes rettigheter i tråd med lov om pensjonstrygd for sjømenn. PTS skal sørge for at medlemmene sikres korrekte vedtak om pensjon og korrekt utbetaling til rett tid.

Styringsparametere

- Av nye pensjoner skal minimum 98 % være korrekte (løpende 12 måneder). Avvik på over 100 kr. regnes som avvik.
- Av endrede pensjoner skal minimum 97 % være korrekte (løpende 12 måneder). Avvik på over 100 kr. regnes som avvik.
- Krav om pensjon skal være saksbehandlet innen en måned etter at nødvendige opplysninger foreligger.

Stikkprøver foretas på en kvalitativ og etterprøvable måte.

Rapportering

PTS skal rapportere på nødvendig statistikk på pensjonsområdet og rapportere på igangsatte tiltak ved eventuelle avvik, herunder

- en oversikt over fordeling av feilutbetalingene på pensjonsområdet. Det skal redegjøres for årsakene til feilutbetalingene (interne/eksterne) og gis en samlet vurdering av kvalitet og kontroll på saksbehandling og utbetalinger basert på vesentlighet og årsak til feil. ASD skal informeres i rapporteringen om hvilke tiltak som er iverksatt, eller vil iverksettes for å forbedre kvaliteten.
- antall restanser, klager og omgjøringer i førsteinstans og av klageorgan, herunder Trygderetten.

1.4 God brukerretting

PTS skal prioritere brukernes behov gjennom et godt tilpasset tjenestetilbud når det gjelder service, informasjon, kompetanse og tilgjengelighet, bl.a. gjennom gode selvbetjeningsløsninger.

Ivaretagelse av internasjonale forpliktelser og forpliktelser i forhold til medlemmer i utlandet er en sentral oppgave i PTS. Saksbehandlingen omfatter både brukere som bor og/eller arbeider i Norge og brukere som oppholder seg i utlandet og har rettigheter etter lov om pensjonstrygd for sjømenn.

Informasjonen skal være tilpasset den enkelte brukers behov og være lett tilgjengelig.

Styringsparametere

- Minst 82 % av alle nye søknader om pensjon i 2019 skal være ved bruk av selvbetjeningsløsning.

Rapportering:

- Andel som søker pensjon via selvbetjeningsløsning.

1.5 Forsvarlig og god forvaltning av ordningens fondsmidler

Det er pensjonstrygdens styre som skal forvalte pensjonstrygdens samlede fond etter regler fastsatt i kongelig resolusjon 3. november 1995, godkjent av Stortinget 12. desember samme år.

Fondsforvaltningen må skje innenfor det reglement som er godkjent av Stortinget, og på en god og forsvarlig måte. PTS skal søke å oppnå god avkastning av fondsplasseringen med lav risiko for at bufferkapitalen skal bli vesentlig redusert.

Rapportering:

PTS skal rapportere om fondsforvaltningen slik at dette ivaretar departementets behov for informasjon om utviklingen i fondsforvaltningen (avkastning, bufferkapital, risiko osv). Det vises til brev av 5. november 2015 fra ASD om fondsforvaltning i Pensjonstrygden for sjømenn. Rapporteringen skal følge innleveringsfristene for årsrapport 2018 og virksomhetsrapport per 31.8.2019.

1.6 God internadministrasjon

Delmål: En kvalitativt god og effektiv internadministrasjon

PTS skal legge til grunn styrets vedtak om et administrasjonsbudsjett for 2019 på kr. 50,3 mill. kroner og tilpasse sin drift innenfor denne rammen. Lønn og prisjustering er inkludert i budsjettet.

Budsjettet inkluderer også kr. 12,5 mill. kr til eksternt bistand for nødvendige tilpasninger for å håndtere nytt regelverk, se pkt. 2.2.

Styringsparametere

- Status på administrasjonsbudsjettet
- Resultater fra medarbeiderundersøkelser
- Oversikt sykefravær og IA-arbeidet i virksomheten

Rapportering

Det skal rapporteres på punktene over samt status for kompetansesituasjonen og arbeidet med å legge til rette for utvikling internt for å beholde kompetanse, både i virksomhetsrapporten og i årsrapporten.

I budsjettanslagene og i rapporteringen til etatsstyringsmøtene bes det om en egen fremstilling av status for administrasjonsbudsjettet. Denne skal være i henhold til mal i vedlegg 1 og inneholde:

- Oppdatert status for regnskap/budsjett
- Prognose for resten av året

PTS skal videre rapportere på virksomhetens kostnadseffektivitet og produktivitet:

- Administrasjonskostnader per medlem
- Administrasjonskostnader per aktivt medlem
- Mål for kostnadseffektiviteten
- Antall igangsatte nye pensjoner per årsverk i pensjonsområdet
- Antall løpende pensjoner per årsverk i pensjonsområdet

Rapporteringen skal bestå av en helhetlig vurdering av utviklingen og eventuelle utfordringer i produktivitetsarbeidet i perioden. Videre kan rapporteringen suppleres med øvrige resultater av PTS sitt arbeid med produktivitet og kostnadseffektivitet som ikke produktivitetsindikatorerne ovenfor fanger opp, eksempelvis innsparinger og kostnadskutt generelt og på øvrige områder.

Delmål: God risikostyring og internkontroll

PTS skal ha en risikostyring og internkontroll i tråd med statens økonomiregelverk.

Rapportering

Det skal foretas en overordnet risikovurdering som presenteres i virksomhetsrapporten og årsrapporten.

Sikkerhet og beredskap

PTS har et ansvar for at hensynet til samfunnssikkerhet og beredskap er en integrert del av arbeidet i egen sektor og organisasjon. Det innebærer et løpende forebyggende beredskapsarbeid for å styrke evnen og kapasiteten til å håndtere kritiske situasjoner. PTS skal ha oversikt over aktuelle scenarioer som kan berøre virksomheten, samt risiko- og sårbarheter knyttet til disse. Oversikten skal benyttes som grunnlag for å informere om virksomhetens beredskaps- og sikkerhetsutfordringer, og vurdere behov for eventuelle tiltak.

Kriseplanverket skal dekke de ulike typene hendelser som PTS kan bli berørt av, både sektorhendelser og hendelser som rammer virksomheten selv. Det skal øves på relevante krisescenarioer i 2019. Øvelsene skal evalueres og følges opp slik at de kan danne grunnlag for korrigerende tiltak i planverket.

PTS er en IKT-intensiv virksomhet. I lys av dette skal PTS videreføre og implementere nødvendige tiltak slik at man til enhver tid opprettholder sikker IKT-drift.

PTS skal ha systemer og rutiner for å sikre at behandling av personopplysning er i samsvar med personopplysningsloven. PTS må sørge for at alle ansatte setter seg inn i kravene som stilles til personvern og behandling av personopplysninger, og har et bevisst forhold til dette i sitt arbeid.

PTS har et ansvar for å ivareta og dokumentere egen digital sikkerhet. Det innbefatter:

- En risikobasert tilnærming mot uønskede digitale hendelser. Det skal være gjennomført risikovurderinger for å identifisere sårbarheter og gjensidige avhengigheter mellom infrastrukturer for å sikre en helhetlig sikring av digitale verdikjeder.
- Å bruke anerkjente rammeverk, standarder og styringssystemer for digital sikkerhet både for å understøtter virksomhetenes hovedfunksjon, og for å bidra til at sikkerhetshendelser i en offentlig virksomhet ikke medfører alvorlig skade hos andre.
- Ansvar for å håndtere digitale angrep i egen virksomhet, etablere tilstrekkelige responsmiljøer for dette og for å dele informasjon om digitale angrep til myndighetene og andre relevante aktører.

Rapportering

PTS skal redegjøre for status (herunder gjennomførte øvelser), tiltak og utfordringer på sikkerhet- og beredskapsområdet i virksomhets- og årsrapporten.

1.7 Fellesføringer

Inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

PTS skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

PTS skal i årsrapporten redegjøre for hvordan virksomhetens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.

Har PTS hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en rapporteres i årsrapporten. Har PTS færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. PTS kan da ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres.

I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden.", jf. Rundskriv H-3/18.

Motvirke arbeidslivskriminalitet

Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. PTS skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. PTS skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet." jf. Rundskriv H-8/17.

Rapportering

PTS skal redegjøre for status på fellesføringer i årsrapporten.

2. UTVIKLINGSOPPGAVER OG GJENNOMFØRING AV REFORMER

2.1 Pensjonsreformen

Et offentlig utvalg har utredet en varig løsning for tilpasninger av pensjonstrygden for sjømenn til prinsippene i pensjonsreformen. Utvalget leverte sin rapport NOU 2014: 17 Pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs 17. desember 2014. Utvalget foreslår en ny pensjonsmodell for sjømenn, tilpasset pensjonsreformen og tjenestepensjonsordningene i privat sektor. Utvalget legger til grunn at dagens finansieringsmodell videreføres ved at pensjonsutgiftene finansieres løpende og staten garanterer for pensjonsutbetalingene, og at forventede pensjonsutgifter ikke skal øke utover det som følger av dagens regler for opptjening og utbetaling. Det tas sikte på å fremlegge et lovforslag våren 2019.

Det forutsettes at PTS kan bistå med økonomiske framskrivninger, utredning av administrative konsekvenser og i faglige spørsmål.

PTS skal i 2019 videreføre arbeidet med systemtilpasninger som er nødvendige for å kunne implementere nytt regelverk i lys av oppfølgingen av NOU 2014:17. Arbeidet med å utvikle nye løsninger skal gjennomføres innenfor en totalramme som er godkjent av styret. Rammen inkluderer interne og eksterne kostnader. Usikkerheten i anslagene er høy og gjenstående del av prosjektet må reestimeres og replanlegges når ny lov foreligger.

Departementet vil komme nærmere tilbake til oppfølging av prosjektet med bestillinger og frister i et eget brev.

I forlengelsen av utvalgets arbeid og avhengig av valg av varig løsning, vil det også bli foretatt en vurdering av den framtidige tilknytningsform for Pensjonstrygden for sjømenn. Det vil bli aktuelt med bistand fra PTS i denne vurderingen og i videre tilrettelegging.

3. BEVILGNING OG TILDELT BELØP

Etter lov om pensjonstrygd for sjømenn § 8 dekkes utgiftene til pensjoner ved avgift på arbeidstakere og rederier, tilskudd fra trygdens fond og lovbestemte tilskudd fra staten. Trygden er garantert av staten. Staten dekker etter § 15 den beregnede del av pensjonsutgiftene som skyldes

- tillegg for fartstid under andre verdenskrig
- enkepensjoner etter arbeidstakere som sluttet i pensjonsgivende tjeneste før 1. september 1939
- utenlandsk hvalfangst.

Staten skal dessuten gi et årlig tilskudd på 8 mill. kroner fra og med 1983.

Departementet stiller følgende midler til disposisjon i 2019 (i 1000 kr):

Kap. 664		
Post 70		37 000

Bevilgningen omfatter tilskudd til dekning av krigsfartstillegg m.v. iht. lovens § 15 og eventuelle tilskudd iht. statsgarantien for å dekke trygdens underskudd. Staten skal utbetale de faktiske kostnadene etter § 15 og dekke trygdens underskudd i henhold til sitt garantiansvar etter § 8. Bevilgningen justeres i samsvar med forventede utgifter i de årlige budsjettprosessene, jf. vedlegg 1. Det stor usikkerhet knyttet til anslagene, da trygdens økonomi er sensitiv for eventuelle endringer i medlemsmassen.

For å sikre løpende kontroll med at forbruket er mest mulig i samsvar med tildelt bevilgning, vises det til budsjett/styringskalender for 2018 jf. vedlegg 2.

Bevilgningen vil bli overført fra ASD i henhold til ASDs brev av 3. desember 2018 om retningslinjer for overføring av statstilskudd for 2019.

4. RAPPORTERING

4.1 Årsrapport og virksomhetsrapport

PTS bes om å utarbeide en årsrapport og en virksomhetsrapport etter 2. tertial for etatens virksomhet i 2019. Rapportene skal gi en oversikt over viktige sider ved virksomheten i 2019 jf. tildelingsbrevet og instruksen.

Årsrapporten skal utarbeides i henhold til kravene i Økonomiregelverket (bestemmelsene pkt. 1.5.1 og 2.3.3). Det skal legges vekt på vurdering av oppnådde resultater i forhold til mål og styringsparametere samt beskrivelse av administrative og andre forhold som er omtalt i dette tildelingsbrevet. Det vises til kravene til rapportering under hvert mål. Rapporteringen danner et viktig grunnlag for den løpende styringsdialogen mellom departementet og PTS. Det er viktig at det utarbeides gode analyser av status for delmålene. Det skal legges særlig vekt på redegjørelse for og avvik fra delmålene/forventet utvikling.

Det skal rapporteres både i virksomhetsrapport og årsrapport dersom annet ikke er angitt.

4.2 Frister

- Årsrapport og årsregnskap for 2018 skal sendes departementet med kopi til Riksrevisjonen så snart det er avlagt og senest **innen 15. mars 2019**.
- Virksomhetsrapport per 31. august 2018 skal foreligge elektronisk i departementet senest **4. oktober 2019**.
- Rapportene sendes postmottak@asd.dep.no og relevante e-postadresser i departementet
- Årsrapporten sendes også postmottak@riksrevisjonen.no
- PTS skal publisere revisjonsberetningen fra Riksrevisjonen etter at Dokument 1 er overlevert til Stortinget.

Vedlegg 2 er budsjett- og styringskalender for 2019.

Med hilsen

Eli Telhaug (e.f.)
departementsråd

Tomas Berg
ekspedisjonssjef

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen

Budsjettmaler i 2019

Følgende maler er utgangspunkt for fremstilling av budsjettanslag som skal utarbeides i kalenderåret 2019 for Kapittel 664 Pensjonstrygden for sjømenn post 70 Tilskudd

1. Budsjettinnspill til Revidert nasjonalbudsjett (RNB) 2019 og omprioriteringer og tilleggsbevilgninger høsten 2019(omgrupperingsproposisjonen) –2. innspill

	Budsjett 2019	Nytt anslag 2019	Nytt anslag 2020
Inntekter:			
Statstilskudd etter lovens § 15			
Pensjonsavgift fra arbeidstakere			
Pensjonsavgift fra arbeidsgivere			
Finansinntekter			
Sum inntekter			
Utgifter:			
Pensjoner			
Tilbakebetalt avgift			
Administrasjon			
Sum utgifter			
Underskudd			
Samlet tilskudd			

- Anslagene skal utarbeides med utgangspunkt i nærmere angitt grunnbeløp.
- Anslagene for pensjonsavgift fra arbeidsgivere – andel av sjømannens bruttoinntekt, skal fremstilles i nærmere angitt lønnsnivå
- Anslagene skal utarbeides etter kontantprinsippet.

Nærmere spesifisering av statstilskudd etter §15

Inntektsart	Budsjett 2019	Nytt anslag 2019	Nytt anslag 2020

Statstilskudd etter § 15 (eks garantitilskudd)			
Tilskudd til dekning av pensjonsytelser*			
Fast årlig tilskudd på 8 mill.kroner			
Sum			

Beregningsgrunnlag - tilskudd til dekning av pensjonsytelser	Budsjett 2019	Nytt anslag 2019	Nytt anslag 2020
Gj sn antall			
Gj.sn.ytelse			
Gj sn grunnbeløp			

I tillegg skal følgende inngå:

- Kort omtale av evt. endringer i anslag for avgiftsinntekter og finansinntekter
- Kort omtale av evt. endringer i anslag for pensjoner og tilbakebetalt avgift

Administrasjonsbudsjettet

I budsjettforslaget må anslag for administrasjonsbudsjettet spesifiseres i samsvar med følgende mal:

Administrasjonsbudsjett	Budsjett 2019	Nytt anslag 2019	Nytt anslag 2020
Lønns- og personalkostnader			
Lokalkostnader			
Andre driftskostnader			
IKT-budsjett			
Investeringer			
Sum			

Følgende forutsetninger skal legges til grunn:

- Lønns- og personalkostnader og driftsutgiftene skal være etter nærmere angitt lønns- og prisnivå.
- Eventuelle endringer i utgiftanslagene for lønnsutgifter, husleieutgifter og driftsutgifter skal forklares.
- Anslagene skal utarbeides etter kontantprinsippet

2. Budsjettinnspill til rammefordelingsforslaget for 2020 og Konsekvensjustert langtidsbudsjett - langsiktig budsjettering for 2021 - 2024

Budsjettanslaget for 2019 i rammefordelingsforslaget vil også være grunnlag for departementets innspill til omprioriteringer og tilleggsbevilgninger høsten 2019 (omgrupperingsproposisjonen) –1. innspill

Følgende mal benyttes:

Anslag for trygdens økonomi:

	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Inntekter:						
Statstilskudd etter lovens § 15						
Pensjonsavgift fra arbeidstakere						
Pensjonsavgift fra arbeidsgivere						
Finansinntekter						
Sum inntekter						
Utgifter:						
Pensjoner						
Tilbakebetalt avgift						
Administrasjon						
Sum utgifter						
Underskudd						
Samlet tilskudd						
Gjennomsnittlig grunnbeløp						

Spesifisering av anslagene:

- Nærmere angitt gjennomsnittlig grunnbeløp
- Nærmere angitt gjennomsnittlig lønnsvekst
- Anslagene fremstilles etter kontantprinsippet

Inntekter:***Statstilskudd etter lovens § 15***

<i>Statstilskudd etter §15</i>						
	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Inntektsart						
Statstilskudd etter § 15 (eks garantitilskudd)						
Tilskudd til dekning av pensjonsytelser						
Fast årlig tilskudd på 8 mill. kroner						
Sum						

	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tilskudd til dekning av pensjonsytelser						
Gj.sn antall						
Gj.sn.ytelse						
Gj.sn Gjennomsnittlig grunnbeløp						

Pensjonsavgift fra arbeidstakere og arbeidsgivere

<i>Pensjonsavgift fra arbeidstakere og arbeidsgivere</i>	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pensjonsavgift fra arbeidstakere						
Pensjonsavgift fra arbeidsgivere						
Sum pensjonsavgift fra arbeidstakere og arbeidsgivere						
Gjennomsnittlig antall medlemmer						

Finansinntekter:

<u>Finansinntekter</u>	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Finansinntekter						

Utgifter:

<u>Pensjoner/tilbakebetaling av avgift</u>	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pensjonsart						
Alderspensjon før 67 år						
Alderspensjon etter 67 år						
Enkepensjon m.m.						
Andre utgifter						
Sum						
Gjennomsnittlig antall pensjonister						
Tilbakebetaling av avgift						
Gjennomsnittlig grunnbeløp						

Administrasjonsbudsjettet

	Budsjett	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag	Nytt anslag
Rammefordelingsforslaget :	2019	2019	2020	2021	2022	2023
Konsekvensjustert langtidsbudsjett:	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Administrasjonsbudsjett						
Lønns- og personalkostnader						
Lokalkostnader						
Andre driftskostnader						
IKT-budsjett						
Sum						

Beregningstekniske forutsetninger mv.:

- Nærmere angitt lønnsvekst
- Nærmere angitt prisvekst på varer/tjenester
- Eventuelle endringer i utgiftanslagene for de enkelte utgiftsartene skal forklares.

BUDSJETT- OG STYRINGSKALENDER

For 2019 legges følgende samlede budsjett- og styringskalender til grunn:

Budsjett/styringsprosess	Leveranser, tentative tidsfrister mv.
<ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport for 2018 	<p>Innen 15. mars</p> <ul style="list-style-type: none"> • Årsrapporten skal også sendes til Riksrevisjonen
<ul style="list-style-type: none"> • Revidert nasjonalbudsjett (RNB) 2019 • Oppdaterte anslag for 2019 og 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeides i samsvar med pkt. 1.1, vedlegg 1, pkt 1 og evt. nærmere spesifisering i bestillingsbrev. • Tentativ tidsfrist: primo mars
<ul style="list-style-type: none"> • Etatsstyringsmøte våren 2019 	<p>Møtedato: 11. april kl. 09.30 – 11.30 (hos PTS)</p> <p>Faste tema på etatsstyringsmøte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport for 2018 <p>Endelig dagsorden fastsettes senere.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Regulering av pensjonene for 2019 • Rammefordelingsforslaget for 2020-innspill • Omprioriteringer og tilleggsbevilgninger høsten 2019 (omgrupperingsproposisjonen) – 1. innspill 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdaterte anslag for 2019 og 2020 • Anslag for langtidsbudsjett 2021-2023 • Utarbeides i samsvar med pkt. 1.1, vedlegg 1, pkt. 2 og evt. nærmere spesifisering i bestillingsbrev. • Tentativ tidsfrist: medio mai.
<ul style="list-style-type: none"> • Tekst til Prop 1 S for 2020 	<p>PTS får utkast til gjennomsyn i juli/august</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Omprioriteringer og tilleggsbevilgninger høsten 2019 (omgrupperingsproposisjonen) – 2. innspill 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdaterte anslag for 2019 og 2020 • Utarbeides i samsvar med pkt. 3.2, vedlegg 1, pkt 1, og evt. nærmere spesifisering i bestillingsbrev • Tentativ tidsfrist: primo oktober
<ul style="list-style-type: none"> • Etatsstyringsmøte høsten 2019 	<p>Møtedato: 22 oktober kl. 09.30 – 11.30 (ASD)</p> <p>Faste tema på etatsstyringsmøtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Virksomhetsrapporten

	Endelig dagsorden fastsettes senere
Konsekvensjustert langtidsbudsjett - langsiktig budsjettering for 2021 -2024	<ul style="list-style-type: none">• Oppdaterte anslag for årene 2021-2024• Tentativ tidsfrist: medio desember• Utarbeides i samsvar med pkt. 1.1, vedlegg 1, pkt 2 og evt. nærmere spesifisering i bestillingsbrev

BUDSJETTFULLMAKTER FOR ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTETS UNDERLIGGENDE VIRKSOMHETER I 2019

Delegering av fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet, jf. Finansdepartementets rundskriv R-110

Finansdepartementet har i rundskriv R-110 *Fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet* gitt departementene fullmakt til å gjøre unntak fra enkelte av bevilgningsreglementets hovedprinsipper. Gjeldende vilkår for bruk av unntaksbestemmelsene fremgår av dette rundskrivet. Rundskrivet finnes på Finansdepartementets nettsider [Rundskriv fra Finansdepartementet](#).

Arbeids- og sosialdepartementet delegerer følgende fullmakter til underliggende virksomheter i 2019, jf. rundskriv R-110:

- Fullmakt til nettobudsjettering ved utskifting av utstyr, jf. rundskrivets punkt 2.2
- Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret, jf. rundskrivets punkt 2.3
- Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under samme budsjettkapittel, jf. rundskrivets punkt 2.5

I henhold til rundskrivets punkt 2.6 er departementet gitt fullmakt til å overskride driftsbevilgninger med inntil 5 prosent til investeringsformål.

Denne fullmakten delegeres ikke, men virksomhetene kan eventuelt søke departementet om samtykke til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i kommende budsjetterminer.

Orientering om overføring av ubrukt driftsbevilgning fra ett år til neste

I henhold til Bevilgningsreglementet § 5 tredje ledd nr. 1 kan ubrukt utgiftsbevilgning overføres til etterfølgende budsjettår med inntil fem prosent av bevilgningen.

Videre gir bevilgningsvedtak som inneholder stikkordet ”kan overføres” hjemmel til å overføre ubrukt bevilgning til de to etterfølgende budsjettårene.

Det vises til Finansdepartementets veileder om statlig budsjettarbeid punkt 2.4.2.3 for nærmere beskrivelse av overføringsbestemmelsene, samt årlig rundskriv R-2 fra Finansdepartementet om overføring av ubrukede midler.

Det er også Finansdepartementet som treffer endelig vedtak om overføring på grunnlag av innsendte opplysninger fra departementet i forbindelse med årsavslutning av regnskapet.

Departementet vil etter at Finansdepartementet har godkjent overføring av ubrukt bevilgning til etterfølgende budsjettår, stille til disposisjon det beløp den underliggende virksomheten skal ha rådighet over i eget brev.



DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Rundskriv

Departementene

Nr.	Vår ref	Dato
H-3/18	18/478	20. juni 2018

Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 - inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Formålet med dette rundskrivet er å orientere om regjeringens arbeid med inkluderingsdugnaden slik den er formulert i Jeløya-plattformen, og det konkrete målet om at minst 5% av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en. Rundskrivet redegjør for hvordan dette skal følges opp av de enkelte virksomhetene.

Rundskrivet kommer i tillegg til Rundskriv H-8/17, fra 18.12.2017.

1. Tekst til supplerende tildelingsbrev for 2018

Regjeringen har gitt tilslutning til at virksomhetene i staten skal få et supplerende tildelingsbrev for 2018 om inkluderingsdugnaden og 5 %-målet:

"<Virksomheten> skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Postadresse
Postboks 8112 Dep
0032 Oslo
postmottak@kmd.dep.no

Kontoradresse
Akersg. 59
www.kmd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
972 417 858

Avdeling
Arbeidsgiverpolitisk
avdeling

Saksbehandler
Godtfred Bøen
22 24 48 46

<Virksomheten> skal i årsrapporten redegjøre for hvordan <virksomhetens> rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.

Har <virksomheten> hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en rapporteres i årsrapporten. Det er ønskelig at virksomheten starter å måle fra 1.7. 2018. Har <virksomheten> færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres. I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden."

Følgende definisjoner skal legges til grunn for tellingen:

Nyansatt - I rapporteringen skal alle faste nyansettelser i staten inngå. I rapporteringen skal også inngå ansatte som går fra midlertidig til fast gjennom en administrativ ansettelse (3-årsregelen). Nyansettelser fra målgruppen som kommer fra andre deler av staten inngår, mens beordringer holdes utenfor.

Ansatte i særskilte ordninger rettet mot målgruppen - Staten har lenge hatt traineeprogrammer, der de fleste ansettes i midlertidige stillinger. Statlige virksomheter benytter seg også av ordninger med praksisplasser via NAV eller andre. Eventuelle ansatte i disse ordningene inngår ikke i rapporteringen, med mindre de ansettes i fast stilling. Bruk av disse ordningene skal istedet rapporteres separat i omtalen av inkluderingsdugnaden.

Nedsatt funksjonsevne -

- hvis den nyansatte har krysset av i søknaden for at vedkommende har nedsatt funksjonsevne, skal ansettelsen telles
- hvis det i dialog om tilrettelegging, eller på annen måte, kommer frem at den nyansatte har nedsatt funksjonsevne som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal ansettelsen telles. (I begge

tilfellene må den nyansatte være klar over at denne personopplysningen kan brukes til statistikkformål.)

Hull i CV'en - Hvis den nyansatte har et hull i CV'en på minst 2 år der personen ikke har vært i arbeid, utdanning eller under opplæring, skal ansettelsen telles med, jf. måltallet.

2. Regjeringens mål med inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Økt yrkesdeltakelse er et høyt prioritert mål for regjeringen

Regjeringen er opptatt av at en for stor del av befolkningen i arbeidsfør alder er utenfor arbeidslivet. Arbeidsinkludering og høy yrkesdeltakelse er viktig for verdiskapingen i samfunnet. Dette er igjen en forutsetning for å videreføre velferdsstaten og for å møte pensjonsforpliktelsene. Vi har hatt en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv i 16 år. Når det gjelder delmål 2 i IA-avtalen, har vi ikke oppnådd de ønskede resultatene. Norge ligger på et middelnivå i OECD når det gjelder yrkesdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne, og norsk arbeidsliv har et forbedringspotensial. Regjeringen mener at de statlige virksomhetene må gå foran og vise vei i dette arbeidet.

Statlige virksomheter er og har lenge vært forpliktet til inkludering

Virksomhetene i staten er allerede gjennom de personalpolitiske føringene (jf. statens personalhåndbok [kapittel 1.6.](#)) forpliktet til å lete etter godt kvalifiserte medarbeidere i hele befolkningen, etterstrebe mangfold og inkludering, og ikke diskriminere i forbindelse med ansettelser.

Virksomhetene skal samtidig følge kvalifikasjonsprinsippet. I statsansatteloven heter det at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. For søkere med funksjonsnedsettelse er det gjort et unntak i forskrift. En søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. KMD arbeider med en utvidelse av dagens regelverk, slik at også personer med hull i CV'en omfattes av unntaket.

Måltall som grunnlag for å vurdere inkluderingsarbeidet

Hensikten med måltallet er at personalfunksjonen og rekrutterende ledere i de statlige virksomhetene får konkrete tilbakemeldinger på om inkluderingsarbeidet gir ønskede resultater. Dersom virksomheten ikke oppnår 5 %-målet, kan måltallet være en drivkraft til å vurdere hvordan rekrutteringsprosessene kan utvikles for bedre måloppnåelse. Dette kan for eksempel være hvordan stillingsannonser utformes, hvordan søkere vurderes, og hvem som innkalles til intervju.

Anerkjenne kompetansen og arbeidskraftressursen til personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en

En viktig intensjon med inkluderingsdugnaden og 5 %-målet fra regjeringens side, er å signalisere at mennesker med nedsatt funksjonsevne representerer en verdifull kompetanse og arbeidskraftressurs for de statlige virksomhetene. Mange er tilbakeholdne med å tilkjennegi overfor en potensiell arbeidsgiver at de har nedsatt funksjonsevne, og at det er en årsak til at de har begrenset arbeidserfaring. Å anerkjenne kompetansen og bidra til at den nedsatte funksjonsevnen eller hull i CV'en ikke blir tillagt større betydning enn det faktisk har, er en viktig intensjon. Mange opplever at den nedsatte funksjonsevnen eller hull i CV'en blir en så dominerende faktor i andre menneskers opplevelse av dem, at de reelle kvalifikasjonene deres ikke blir ordentlig oppfattet eller vurdert.

En klarere forventning til rekrutterende ledere om å vektlegge inkludering – men også en forventning om støtte til rekrutterende leder fra overordnet nivå

En sentral intensjon med inkluderingsdugnaden fra regjeringens side er å rette en klarere forventning til statlige rekrutterende ledere og HR-miljøer om å vektlegge målene om inkludering.

Ansettelse er beslutninger under usikkerhet. I slike situasjoner er det nærliggende å forsøke å redusere usikkerheten ved å velge kandidater som ligner på de man har ansatt tidligere. Å velge en søker med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, kan bli oppfattet som et valg som ikke bidrar til å redusere den nevnte usikkerheten. Det er viktig at rekrutterende leder har støtte fra

overordnet nivå i virksomheten for å gjennomføre ansettelser som bidrar til at inkluderingsdugnadens mål nås.

3. Hva forventes av departementene?

Departementene skal ta teksten i rundskrivets pkt. 1 inn i supplerende tildelingsbrev, henwise til rundskrivet og følge opp virksomhetenes gjennomføring av inkluderingsdugnaden i den ordinære styringsdialogen.

Departementene er som virksomheter også selv forpliktet av dugnaden og måltallet, og skal arbeide systematisk med å gjennomføre inkluderingsdugnaden på samme måte som underliggende virksomheter.

Regjeringen har besluttet at ansvar for gjennomføring av inkluderingsdugnaden skal ligge hos departementene. KMD vil i løpet av våren 2019 be om departementenes vurdering av arbeidet som er gjort i egen sektor, og etterspørre en redegjørelse som inneholder både en tallmessig oversikt om måloppnåelse, og gjennomførte og planlagte tiltak for å realisere inkluderingsdugnaden. Departementenes egeninnsats skal også omtales.

Departementene må avklare med sine underliggende virksomheter nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Som eksempel vil det være rimelig at virkeområdet for 5 % -målet vurderes opp mot særskilte krav ved rekruttering av operativt personell innen politiet og forsvaret. Departementene bør også avklare med små underliggende virksomheter som har færre enn 5 nyansettelser, om 5 % -målet skal gjelde over en flerårig periode.

Departementene bør tilrettelegge for erfaringsutveksling mellom sine underliggende etater, blant annet ved å videreformidle gode eksempler fra egen sektor.

4. Hva forventes av virksomhetene?

Gjennomføring av tiltak for å realisere inkluderingsdugnaden, rapportering om gjennomførte tiltak og om måloppnåelse til overordnet departement

Virksomhetene skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å leve opp til målene for dugnaden.

I årsrapporten skal virksomheten omtale hvordan arbeidsformer og rutiner har vært tilpasset for å realisere 5 %-målet. Dersom det ikke har latt seg gjøre å tilpasse arbeidsformer og rutiner, bør dette redegjøres for. I årsrapporten skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden. Rapporteringen vil utgjøre et viktig kunnskapsgrunnlag for alle offentlige virksomheter, og vil kunne bidra til å utvikle arbeidet med dugnaden.

Virksomhetene skal rapportere om andel nyansettelser innenfor målgruppene. Det er ønskelig at starttidspunkt for målingen er 1.7.2018, for øvrige detaljer om rapportering vises det til pkt. 1 ovenfor.

Gjennomføring av arbeidet i tråd med veiledning om aktivitets- og redegjøringsplikten

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har arbeidsgivere i staten en aktivitets- og redegjøringsplikt: De skal arbeide for å stimulere likestilling og unngå diskriminering, og redegjøre for tiltak som er iverksatt for å fremme lovens formål. KMD har utarbeidet en [veiledning](#) til de statlige virksomhetene om aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

KMD anbefaler at virksomhetene bruker rapporteringsmalen som er omtalt i veiledningen når det skal rapporteres om arbeidet med 5 %-målet. KMD vil presisere at det i veiledningen framgår at det ikke skal rapporteres om tilstand når det gjelder nedsatt funksjonsevne, kun kjønn. 5 %-målet vil imidlertid nå bety rapportering om tilstand mht nedsatt funksjonsevne og hull i CV'en.

Personvern og begrensninger

Registreringen av nyansettelser, etter føringene i dette rundskrivet, skal starte opp så snart som mulig og helst fra og med 1. juli 2018. For å imøtekomme krav i den nye personvernforordningen, må søkere som tilkjenner at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, være innforstått med at denne opplysningen brukes til registreringsformål. KMD vil i en egen personalmelding be virksomhetene om å ta inn i alle utlysningstekster fra 1. juli 2018 at dersom søkere tilkjenner at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, kan denne opplysningen bli brukt til registreringsformål ifm måltallet. KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres.

Virksomhetene skal ikke under jobbintervju eller senere aktivt spørre om diagnoser, jf. forbudet mot dette i personvernlovgivningen. Arbeidsgiver har imidlertid rett og plikt til å spørre om behov for tilrettelegging på arbeidsplassen.

Tilpasninger og eventuelle unntak fra tellingen

Virksomheten må avklare med overordnet departement nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Som eksempel vil det være rimelig at virkeområdet for 5 %-målet vurderes opp mot særskilte krav ved rekruttering av operativt personell innen politiet og forsvaret. Små virksomheter med færre enn 5 nyansettelser bør også avklare med overordnet departement om 5 %-målet skal gjelde over en flerårig periode.

5. Om tiltak som kan gjennomføres for å understøtte oppfølgingen av inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Utforming av utlysningstekster og rekrutteringssider

I stillingsannonser er det vanlig å benytte begreper som "høy effektivitet", "leveringsdyktighet" osv. Arbeidsgivere har erfart at det er viktig å vurdere nøye valøren og balansen i bruk av begreper når det gjelder de egenskapene søkerne skal ha, opp mot at man også vil signalisere at man ønsker søkere med nedsatt funksjonsevne og hull i CV'en. Det kan videre være hensiktsmessig å se om det er

god sammenheng i måten ambisjonene om inkludering er kommunisert på nettsider, utforming av stillingsannonser mv.

Traineeprogrammene

Traineeprogrammene for mennesker med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning er et tilbud til de statlige virksomhetene når det gjelder å utvikle personalarbeidet med henblikk på mangfold og inkludering. Det er en egen hjemmel i forskriften til statsansatteloven for å ansette midlertidig traineer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning. KMD vil utvide ordningen til å også omfatte personer med hull i CV'en, samt endre regelverket slik at personer i traineeprogrammet kan få en enklere overgang til fast stilling dersom de gjennomfører programmet.

6. Ytterligere informasjon og veiledning

Difi er bl.a. annet et kompetansesenter for arbeidsgiverne i statlig sektor. Difis oppgaver på dette området er vesentlig utvidet det seneste halvåret. Difi har overtatt førstelinjansvaret for veiledning til virksomhetene på dette feltet fra KMD. Difi har fra januar 2018 også etablert en ny arbeidsgiverportal. KMD vil be Difi om å innarbeide inkluderingsdugnaden og 5 %-målet i sitt veiledningstilbud til de statlige virksomhetene, og å gjøre tilgjengelig oppdatert informasjon, eksempler på god praksis, og relevante verktøy og metoder på portalen.

7. Videre arbeid i regi av KMD fram mot 2019

KMD arbeider med en utvidelse av dagens regelverk, slik at unntaket fra kvalifikasjonsprinsippet om at en søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, også skal gjelde for personer med hull i CV'en. KMD vil sette i gang et arbeid med sikte på å utvide antall deltakere i traineeprogrammene for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, samt å utvide programmene til også å gjelde mennesker med hull i CV'en. KMD vil utvikle et eget system for datainnsamling og etablering av et aggregert tallgrunnlag for staten og hvert av

departementsområdene. KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres. KMD vil endre regelverket slik at personer som gjennomfører traineeprogrammet kan få en enklere mulighet til fast ansettelse.

Med hilsen

Gisle Norheim (e.f.)
ekspedisjonssjef / statens personaldirektør

Yvonne Larssen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi:
Statsministerens kontor
Riksrevisjonen