

Pensionspolicy

Innehållsförteckning

INLEDNING	3
KOLLEKTIVAVTALET	3
UPPDATERING	3
BESLUTSORDNING	3
A UNDER ANSTÄLLNINGSTID	4
A 1 MEDARBETARE SOM UPPNÅTT 67 ÅR	4
A 2 LÖNEVÄXLING TILL PENSION	4
A 2.1 Syfte och omfattning	4
A 2.2 Löneväxlat belopp	4
A 2.3 Underlag för ordinarie tjänstepension samt lönerevision	4
A 2.4 Ändring av löneväxling.....	5
A 2.5 Förmedling av löneväxlat belopp.....	5
A 2.6 Påverkan på allmän försäkring	5
A 3 ALTERNATIV KAP-KL.....	5
A 3.1 Allmänt	6
A 3.2 Kostnadsneutralitet.....	6
A 3.3 Eget val.....	6
A 4 OMRGLERAD ANSTÄLLNING FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA.....	7
A 4.1 Syfte och omfattning	7
A 4.2 Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension.....	7
A 4.3 Minskad tid och delvis minskad lön, oförändrad tjänstepension.....	7
A 4.4 Övrigt.....	7
B VID AVGÅNG	8
B 1 PENSIONS FÖRSTÄRKNING VID FÖRTIDA UTTAG	8
B 1.1 Syfte och omfattning	8
B 2 SÄRSKILD AVTALSPENSION ENLIGT ÖVERENSKOMMELSE.....	8
B 2.1 Syfte och omfattning	8
B 2.2 Pensionsnivåer	8
B 2.3 Pensionsavgift och pensionsgrundande tid i KAP-KL.....	9
B 2.4 Samordning med förvärvsinkomst	9
B 2.5 Påverkan på allmän försäkring	9
C PENSION FÖR FÖRTROENDEVALDA	9
C 1 PBF.....	9

Inledning

Pensionspolicyen ska användas som en del i kommunens personalpolitik och bidra till att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal genom att använda de verktyg som anges i regelverket. Möjligheterna är utvalda för att underlätta generationsväxling och kompetensöverföring.

Reglerna i pensionspolicyen ska följas och därmed säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Pensionspolicyens regler kan frångås i undantagsfall då det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras.

Kollektivavtalet

Kommunens anställda omfattas av pensionsavtalet KAP-KL (KollektivAvtalad Pension). Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Bestämmelserna i KAP-KL är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Pensionspolicyen beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Uppdatering

Pensionspolicyen ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Pensionspolicyen kan ses över tidigare om det sker större förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Beslut fattas av respektive förvaltningschef efter samråd med personalchef om åtgärder enligt

- A 4 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda,
- B 1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag.

Beslut fattas av kommunchef efter samråd med personalchef om åtgärd enligt

- A 3 Alternativ KAP-KL

Beslut fattas av personalutskottet om åtgärder enligt

- B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse.

Övriga delar i denna policy kräver inga enskilda beslut.

A Under anställningstid

A 1 Medarbetare som uppnått 67 år

För medarbetare som uppnått 67 års ålder omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått 67 års ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.

A 2 Löneväxling till pension

A 2.1 Syfte och omfattning

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

Löneväxling lämpar sig normalt inte för anställd med en årsinkomst under 8,07 inkomstbasbelopp, se punkt A 2.6.

A 2.2 Löneväxlat belopp

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet är 6 procent men kan ändras om underliggande faktorer ändras. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader, samt vissa andra avtalsförsäkringar.

Exempel: Om en anställd minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, och tilläggsbeloppet är 6 %, betalas 1 060 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

Den totala betalningen till tjänstepensionsförsäkringen är underlag för särskild löneskatt på pensionskostnader.

A 2.3 Underlag för ordinarie tjänstepension samt lönerrevision

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerrevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

A 2.4 Ändring av löneväxling

Lägsta belopp att växla är 500 kronor och maximalt får 20 procent av bruttolönen per månad växlas. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen under denna tid.

Den anställde kan ändra löneväxlingsbelopp efter en varseltid om tre månader.

Kommunen och den anställde har en ömsesidig rätt att avsluta löneväxlingen efter en uppsägningstid på tre månader. Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

A 2.5 Förmedling av löneväxlat belopp

Personalavdelningen har i uppdrag att ombesörja en administration för överföring av det löneväxlade beloppet till tjänstepensionsförsäkring på ett för kommunen och de anställda effektivt och godtagbart vis. I denna del ingår även information till de anställda kring löneväxling.

A 2.6 Påverkan på allmän försäkring

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner, sjukpenninggrundande inkomst och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön. Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som även efter växlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

A 3 Alternativ KAP-KL

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan.

Erbjudandet omfattar kommunchef och dennes ledningsgrupp, samt annan anställd i särskilt fall.

A 3.1 Allmänt

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionspolicy.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och självbestämmande för den anställde.

A 3.2 Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL om denna hade tryggats genom tjänstepensionsförsäkring.

A 3.3 Eget val

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till alternativ KAP-KL eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Den anställde väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till den närmaste familjen (definieras i lagstiftningen om pensionsförsäkring) som en månadsvis pension om den anställde avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Kommunen ska ge möjlighet till individuell pensionsrådgivning i samband med att den anställde ska fatta beslut om alternativ KAP-KL.

Pensionen betalas ut tidigast från 55 års ålder efter individuell överenskommelse med försäkringsbolaget. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

A 4 Omreglerad anställning för äldre anställda

A 4.1 Syfte och omfattning

I syfte att stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda följande alternativ för tillsvidareanställda som fyllt 61 år och har minst 10 års anställning i kommunen.

Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.

A 4.2 Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

A 4.3 Minskad tid och delvis minskad lön, oförändrad tjänstepension

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till 80 % av sin sysselsättningsgrad, erhåller 90 % av lönen före arbetstidsminskningen och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen till tjänstepensionen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

A 4.4 Övrigt

För båda alternativen omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Omreglerad anställning för äldre anställda är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet.

Kostnaden belastar respektive förvaltning.

Efter särskilt beslut finns möjlighet att förlänga alternativ 4.2 och 4.3 till längst 67 års ålder. För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan men ska informera om den.

B Vid avgång

B 1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag

B 1.1 Syfte och omfattning

Anställda kan i särskilda fall beviljas ett tilläggsbelopp som förstärkning till pensionen före 65 år.

Pensionsförstärkning kan övervägas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. En förutsättning är att den anställde uppnått 61 års ålder och avgår med förtida uttag av tjänstepensionen före 65 år.

Beslut fattas efter individuell prövning. Tilläggsbeloppets storlek fastställs i varje enskilt fall och är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Kostnaden för pensionsförstärkningen belastar respektive förvaltning.

Beloppet betalas ut kontant varje månad via kommunens pensionsadministratör, från avgången och längst till 65 års ålder. Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

B 2.1 Syfte och omfattning

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet.

Kriterier för särskild avtalspension:

Den anställde ska ha fyllt 61 år,

- den befattning som lämnas ska inte återbesättas och
- den anställde ska ha varit anställd under minst 5 år av de senaste 10 åren.
- Särskild avtalspension kan under särskilda omständigheter beviljas efter andra kriterier.

Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive förvaltning.

B 2.2 Pensionsnivåer

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser inom respektive skikt av pensionsunderlaget.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå inom respektive skikt av pensionsunderlaget</i>	
	<i>Heltids SAP</i>	<i>Deltids SAP</i>
0 – 7,5	73,5 %	60 %
7,5 –	55 %	55 %

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstids-minskningen.

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten till och med kalendermånaden närmast före 65 års ålder.

B 2.3 Pensionsavgift och pensionsgrundande tid i KAP-KL

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget för pensionsavgiften beräknas i likhet med KAP-KL § 12 mom 3.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

B 2.4 Samordning med förvärvsinkomst

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst upp till 1/12-del av 3 prisbasbelopp per månad undantas dock från samordning. Pensionen minskas därefter med 73,5 procent av återstående del av förvärvsinkomsten i likhet med KAP-KL § 36 mom 1 och 5.

B 2.5 Påverkan på allmän försäkring

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte den anställde för denna påverkan men ska informera om den.

C Pension för förtroendevalda

C 1 PBF

Beträffande pension och avgångsersättning till förtroendevalda hänvisas till kommunens gällande ”Reglemente för arvoden och ersättningar till förtroendevalda”.