



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 lönerrevision.....	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 MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA	5
A 3.1 Syfte och omfattning.....	5
A 3.2 Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension	5
A 3.3 Övrigt.....	6
B VID AVGÅNG	7
B 1 PENSIONS FÖRSTÄRKNING VID FÖRTIDA UTTAG	7
B 1.1 Syfte och omfattning.....	7
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.....	8
B 2.4 Samordning med förvärvsinkomst	9
B 2.5 Påverkan på allmän försäkring	9
C PENSION FÖR FÖRTROENDEVALDA	9
C 1 PRF-KL.....	9





Inledning

Pensionspolicyn ska användas som en aktiv 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 pensionspolicyn ska följas och därmed säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Pensionspolicyns 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. Pensionspolicyn beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet. Beslutande är kommunfullmäktige.

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 personalutskottet om åtgärder enligt

- B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse.

Övriga delar i denna policy kräver inga enskilda beslut.

Erbjudande enligt pensionspolicyn finansieras normalt av respektive verksamhet.





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 anmäler nytt/ändrat löneväxlingsbelopp vilket kan träda ikraft tre månader efter anmälan.

Kommunen har rätt att avsluta möjligheten till löneväxling från och med närmast kommande kalenderår. 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 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

A 3.1 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 varit anställd i kommunen i minst tio år. Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.

A 3.2 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 3.3 Övrigt

I samband med utnyttjandet av minskad arbetstid omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Kostnaden belastar respektive förvaltning.

Efter särskilt beslut finns möjlighet att förlänga alternativ 4.2 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 vid övertalighet, besparingsåtgärder, organisatoriska skäl eller andra särskilda fall.

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.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas.

Om särskilda skäl föreligger kan pensionsförstärkning enligt ovanstående övervägas i samband med omreglering av anställning till lägre sysselsättningsgrad i kombination med att den anställde samtidigt tar ut partiellt förtida uttag av tjänstepensionen i motsvarande mån. Avgiftsbestämd ålderspension fortsätter att tjänas in på den återstående anställningen.





B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

B 2.1 Syfte och omfattning

Vid konstaterad arbetsbrist kan Särskild avtalspension enligt överenskommelse 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 återhållsamhet.

Kriterier för särskild avtalspension:

Den anställda ska ha fyllt 63 år,

- den befattning som lämnas ska inte återbesättas och
- särskild avtalspension kan under särskilda omständigheter beviljas efter andra kriterier.

Beslut om särskild avtalspension fattas av personalutskottet. Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive förvaltning.

B 2.2 Pensionsnivåer

Särskild avtalspension ska beräknas på den anställdes aktuella månadslön vid avgång. Tillägg sker, i förekommande fall, med den anställdes genomsnittliga ob-tillägg för de senaste tolv månaderna. Under särskilda omständigheter kan pensionsunderlaget beräknas på annat sätt.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsats.

<i>Årligt löneunderlag enligt första stycket ovan uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>	
	<i>Heltids SAP</i>	<i>Deltids SAP</i>
0 – 7,5	70 %	70 %

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.

Rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

B 2.4 Samordning med förvärvsinkomst

Särskild avtalspension ska samordnas med annan förvärvsinkomst. Förvärvs-inkomst upp till 1/12-del av 2 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 PRF-KL Pensionsreglemente för kommunala förtroendevalda

Förtroendevald på heltid eller betydande del av heltid

Beträffande pension och avgångsersättning till förtroendevalda hänvisas till kommunens gällande Reglemente för arvoden och ersättningar till förtroendevalda, vid tidpunkten för antagande av denna policy gäller PRF-KL.

Förtroendevald på deltid som inte omfattas av pensionsreglemente

Förtroendevald som efter begäran erhåller ersättning för inkomstförlust ska även erhålla ersättning (procentuellt påslag) för förlorade pensionsförmåner. Storleken på det procentuella påslaget fastställs av kommunfullmäktige i arvodesreglementet. Ersättningen betalas ut samtidigt som ersättning för inkomstförlust.

