

Pensionsriktlinjer

Dokumenttyp	Riktlinjer
Fastställt/upprättad	2010-11-10 av Kommunstyrelsen § 178
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Kommunövergripande
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Kommunchef
Dnr	2010-553

I samarbete med
 **KPA**
PENSION

Thomas Månsson



Innehållsförteckning

Allmänt om pensionsriktlinjerna.....	5
Sammanfattning.....	5
Beslutsordning	5
Pension till anställda	5
Pension till förtroendevalda	5
Beslutsordning	6
Pension till anställda	6
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	6
<i>Hel särskild avtalspension</i>	6
<i>Partiell särskild avtalspension</i>	7
Avgångspension	7
Pensionsförstärkning vid förtida uttag.....	7
Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda	8
Lönevaxling till pension.....	8
Allmänt	8
Kostnadsneutralitet	9
Lönerevision.....	9
Eget val och premiebetalning	9
Lönevaxling vid sjukdom och ledighet	9
Lönevaxlingavtalets ingående, ändring och uppsägning.....	9
Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner.....	9
Möjlighet till alternativ pension för kommunchef, verksamhetsdrivande chef samt stabschef.....	10
Allmänt om alternativ KAP-KL.....	10
Kostnadsneutralitet	10
Eget val	10
Utbetalning	10
Pensionsinformation till anställda	10
Information om pensionsval och valblankett.....	10
Årlig pensionsprognos och värdebesked.....	11
Information om Alternativ KAP-KL	11
Information om lönevaxling.....	11
Pensionsavgång	11
Pension till förtroendevalda.....	11
Förtroendevalda med uppdrag på heltid och betydande del av heltid	11

Övriga förtroendevalda 11

Allmänt om pensionsriktlinjerna

Anställda med pensionsrätt omfattas av KAP-KL (Kollektivavtalad pension – kommuner och landsting) . Anställda som har beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas dock av tidigare gällande pensionsavtal.

Kommunens förtroendevalda vars uppdragstid är på heltid eller på betydande del av heltid omfattas av PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning). Kommunens fritidspolitiker som har rätt till ersättning för förlorad pensionsförmån.

Reglerna för KAP-KL, PBF och pensionsersättning till fritidspolitiker, innehåller möjligheter till lokala tillämpningar och överenskommelser. Med anledning av detta har kommunen beslutat vad som ska gälla i specifika pensionsfrågor, vilket beskrivs i kommunens pensionsriktlinjer.

Pensionsriktlinjerna ska användas aktivt som en del i kommunens personalpolitik. Pensionsriktlinjerna stärker kommunens konkurrenskraft och attraktion samt underlättar då det finns behov av att lösa övertalighet.

I bilagan till dessa riktlinjer beskrivs översiktligt de regler som gäller för allmän pension, pensionsavtalet KAP-KL samt pensionsbestämmelserna PBF.

Sammanfattning

Beslutsordning

- Kommunstyrelsen beslutar om pensionsriktlinjerna.
- Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet enligt PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda).
- I övrigt fattas beslut enligt kommunens gällande delegationsordning.

Pension till anställda

- I syfte att lösa övertalighet, underlätta vid omorganisationer eller i annat särskilt fall kan kommunen om det är lämpligt, bevilja särskild avtalspension på hel- eller deltid.
- Avgångspension kan beviljas om kommunen finner det lämpligt. Avgångs-pensionens utformning avtalas i varje enskilt fall.
- Kommunen kan, i syfte att lösa övertalighet, organisatoriska förändringar eller i annat särskilt fall, erbjuda anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepension ett tilläggsbelopp som pensionsförstärkning till ålderspensionen.
- Äldre anställda kan, om kommunen finner det lämpligt, erbjudas möjlighet att minska arbetstiden med bibehållet intjänande av tjänstepension.
- Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till extra pension.
- Kommunchef, verksamhetsdrivande chef samt stabschef har möjlighet att omfattas av alternativ KAP-KL.

Pension till förtroendevalda

- Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01.

Förtroendevalda som inte omfattas av PBF har rätt till en ersättning för förlorad pensionsförmån.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen beslutar om pensionsriktlinjerna.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet enligt PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda).

I övrigt fattas beslut enligt kommunens gällande delegationsordning.

Pension till anställda

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension enligt KAP-KL kan beviljas om det löser övertalighet, om det underlättar i samband med omorganisation eller i annat särskilt fall.

Särskild avtalspension är ingen rättighet för anställda, utan beviljas enbart i de fall då kommunen finner det lämpligt.

Hel särskild avtalspension

Särskild avtalspension kan tidigast betalas ut från 61 års ålder och som längst till och med månaden före 65-årsdagen eller den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen.

Pensionsunderlag och pensionsnivå beräknas enligt KAP-KLs bestämmelser för särskild avtalspension till anställda inom räddningstjänsten.

Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp	Pensionsnivå
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	55 - 62,5 %
20 – 30	27,5 - 31,25 %

Under tid med särskild avtalspension fortsätter kommunen att betala pensions-avgifter till avgiftsbestämd ålderspension. Avgiftsunderlaget motsvarar 1/12 av pensionsunderlaget för varje månad det föreligger rätt till särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget räknas upp med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret.

För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension fastställs storleken på denna i samband med avgången i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL.

Under tid med rätt till särskild avtalspension gäller skyddet avseende pension till efterlevande enligt KAP-KLs bestämmelser.

Särskild avtalspension minskas med 73,5% av eventuell förvärvsinkomst. Från minskning undantas ett belopp som per månad räknat motsvarar 1/12 av två (2) gånger aktuellt prisbasbelopp. Den som beviljats särskild avtalspension är skyldig att anmäla förvärvsinkomst som påverkar pensionens storlek.

Partiell särskild avtalspension

Särskild avtalspension kan tidigast betalas ut från 61 års ålder och som längst till och med månaden före 65-årsdagen, eller den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen, sysselsättningsgraden ändras eller anställningen upphör.

Särskild avtalspension beräknas och betalas ut på samma sätt som hel särskild avtalspension i relation till arbetstidsminskningen.

Kommunen betalar pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension även på den del av avgiftsunderlaget som motsvarar arbetstidsminskningen.

För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension fastställs storleken på denna i samband med att sysselsättningsgraden ändras i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL.

Under tid med rätt till särskild avtalspension gäller skyddet avseende pension till efterlevande enligt KAP-KLs bestämmelser.

Särskild avtalspension ska minskas med 73,5% av förvärvsinkomst som härrör från annan källa än anställningen i Hjo kommun. Från minskning undantas ett belopp som för månad räknat motsvarar 1/12 av ett (1) aktuellt prisbasbelopp. Den som beviljats särskild avtalspension är skyldig att till arbetsgivaren anmäla sådan förvärvsinkomst som påverkar pensionens storlek.

Avgångspension

Med åberopande av Centrala och lokala protokollsanteckningar, punkt 1, KAP-KL, kan avgångspension beviljas om det löser övertalighet, om det underlättar i samband med omorganisation eller i annat särskilt fall. Avgångspension är ingen rättighet för anställda, pension beviljas enbart i de fall då kommunen finner det lämpligt.

Avgångspension betalas ut med samma nivåer om gäller för särskild avtalspension. I övrigt avtalas om villkoren i varje enskilt fall.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Kommunen kan, i syfte att lösa övertalighet, organisatoriska förändringar eller i annat särskilt fall, erbjuda anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepension ett tilläggsbelopp som pensionsförstärkning till ålderspensionen. Pensionsförstärkning är ingen rättighet för anställda, utan beviljas enbart i de fall då kommunen finner det lämpligt.

För att beviljas pensionsförstärkning ska den anställde ha fyllt 61 år och avgå från anställningen med förtida uttag av tjänstepension.

Tilläggsbeloppet uppgår till 15 procent av den fasta månadslönen vid avgångstillfället, dock minst 2 000 kronor per månad i relation till befintlig sysselsättningsgrad. Tilläggsbeloppet indexerar ej under utbetalningsperioden.

Tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från och med månaden efter avgångsmånaden till och med månaden före 65-årsdagen. Efter särskild överenskommelse kan utbetalning ske som längst till

och med 67-årsdagen.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

Kommunen kan vid behov erbjuda tillsvidareanställda som fyllt 61 år möjlighet till minskad arbetstid med oförändrat intjänande av tjänstepension. Erbjudandets syfte är att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta högre upp i åldrarna, lösa övertalighet eller underlätta då det föreligger behov av generations- eller kompetensväxling.

Minskad arbetstid är ingen rättighet för anställda, utan beviljas enbart i de fall då kommunen finner det lämpligt.

För anställd som erbjuds möjlighet till minskad arbetstid i syfte att öka förutsättningarna att arbeta högre upp i åldrarna, gäller att denne inte får ta annat arbete parallellt med arbetet i kommunen.

Erbjudande om minskad arbetstid innebär att den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent av heltid. Arbetstidsgränsen har bestämts med tanke på möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.

Efter arbetstidsminskningen betalas lön ut i förhållande till den nya lägre sysselsättningsgraden.

Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet baseras på den fasta månadslön som gällde före det att arbetstiden minskades. Denna lön förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen permanent till den nya lägre sysselsättningsgraden.

Möjlighet till minskad arbetstid gäller till och med månaden före 65-årsdagen. Efter särskild överenskommelse kan erbjudandet förlängas som längst till och med 67-årsdagen.

Arbetstidsminskning kan påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta.

Löneväxling till pension

I syfte att stärka attraktionen erbjuder kommunen samtliga tillsvidareanställda att löneväxla till extra pension.

Allmänt

Löneväxling sker genom att den anställde varje månad avstår en del av sin bruttolön. Det överenskomna beloppet som avstås betalas till en tjänstepensionsförsäkring. Lägsta tillåtna växlingsbelopp är 500 kronor per månad, och högsta tillåtna växlingsbelopp är 20 procent av bruttolönen.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp motsvarande 6 procent av det växlade beloppet. Tilläggsbeloppets storlek är avrundat och grundas på skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. Om förhållandet mellan avgifterna ändras kan tilläggsbeloppet, efter beslut av kommunstyrelsen, komma att ändras.

Syftet med att uppnå kostnadsneutralitet innebär också att bruttolönen före växling är pensionsgrundande för ordinarie tjänstepension samt ligger till grund för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Lönerevision

Framtida lönerevisioner utgår från bruttolönen före växling.

Eget val och premiebetalning

Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Det överenskomna löneväxlingsbeloppet tillsammans med tilläggsbeloppet, utgör den premie som betalas månadsvis till den pensionsförsäkring som valts.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

Bruttolöneavdrag görs enbart för sådan månad då det är möjligt att verkställa avdrag med det överenskomna beloppet. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdrag på grund av till exempel sjukfrånvaro, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Löneväxlingavtalets ingående, ändring och uppsägning

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

Avtal om löneväxling gäller under 12 månader från och med 1 januari. Anmälan om löneväxling ska göras till kommunen senast den 30 september året innan det år då löneväxlingen ska börja. Motsvarande tidpunkter gäller för anställd som vill ändra växlingsbelopp eller upphöra med löneväxling.

Kommunen har ensidig rätt att säga upp ingånget löneväxlingsavtal senast den 30 september med verkan från och med 1 januari året efter.

Om förutsättningarna för löneväxling förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal, har såväl kommunen som den anställde ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingsavtalet med omedelbar verkan.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Löneväxling kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkrings-förmåner samt ersättningar från avtalsförsäkringarna.

Löneväxling lämpar sig därför i första hand för anställd som efter växling har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

Möjlighet till alternativ pension för kommunchef, verksamhetsdrivande chef samt stabschef

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla anställda i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuds kommunchef, verksamhetsdrivande chef samt stabschef möjlighet till alternativ KAP-KL.

Allmänt om alternativ KAP-KL

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 förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL, innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen på så sätt att premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension om den varit tryggad genom tjänstepensionsförsäkring.

Eget val

Anställd som omfattas av erbjudandet beslutar själv om han eller hon vill omfattas av alternativ KAP-KL eller den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL. Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte, så länge anställningen i kommunen består, välja att omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension.

Den anställde väljer själv om premien ska placeras i en traditionell försäkring eller i en fondförsäkring, samt om försäkringen ska tecknas med eller utan återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet vid dödsfall betalas ut till efterlevande som en månadsvis pension. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Utbetalning

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

Pensionsinformation till anställda

Enligt KAP-KL, "Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar", är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen. Utöver att anställda i kommunen kan vända sig till pensionshandläggaren med pensionsfrågor, tillhandahåller kommunen information enligt nedanstående.

Information om pensionsval och valblankett

Anställda som för första gången ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen får information och valblankett från valadministratören.

Årlig pensionsprognos och värdebesked

Anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om de i anställningen intjänade pensionsförmånerna. Pensionsprognosen tillhandahålls via pensionsadministratören.

Anställda får årligen ett värdebesked från det försäkringsbolag som respektive anställd har valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

Information om Alternativ KAP-KL

För dem som omfattas av möjligheten att välja alternativ KAP-KL tillhandahålls muntlig eller skriftlig information om pensionslösningens innehåll. För den som önskar erbjuds även individuell pensionsrådgivning.

Information om löneväxling

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om löneväxlingserbjudandets innehåll och konsekvenser.

Pensionsavgång

Anställda som har för avsikt att avgå från anställningen med pension, ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. I god tid innan pensionsavgången informeras den anställde skriftligt om pensionsbeloppets storlek. För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställde vända sig till de eller det försäkringsbolag som har valts.

Pension till förtroendevalda

Förtroendevalda med uppdrag på heltid och betydande del av heltid

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01.

Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid i kommunen.

Visstidspension och avgångsersättning minskas med 75 % av eventuell förvärvsinkomst. Från minskning undantas ett belopp som per månad räknat motsvarar 1/12 av två (2) gånger aktuellt prisbasbelopp.

Övriga förtroendevalda

Förtroendevalda som kan styrka pensionsförlust har rätt till ersättning för förlorad pensionsförmån. Ersättningen storlek uppgår till 4,5 procent av den ersättning som betalats ut för förlorad arbetsinkomst. Ersättningen betalas till en tjänstepensionsförsäkring i början på året efter det år som förlusten hänförs till.