



Essunga kommun

Pensionspolicy för Essunga kommun

Dokumenttyp	Policy
Fastställt	Kommunfullmäktige 2014-09-22
Detta dokument gäller för	Samtliga nämnder
Giltighetstid	Tillsvidare
Dokumentansvarig	Personalchef
Dnr	2013.000176

Innehållsförteckning

Inledning	3
Bakgrund och syfte	3
Uppdatering	3
Beslutsordning	3
Pension till anställda	4
Oförändrad pensionsgrundande lön för äldre anställda - vid minskad arbetstid	4
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	5
Löneväxling till pension	7
Pension till chefer och nyckelpersoner födda 1985 eller tidigare	8
Alternativ KAP-KL	8
AKAP-KL för anställd född 1985 eller tidigare	9
Pensionsinformation till anställda	10
Pension till förtroendevalda	11
PBF	11
OPF-KL	12
Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån	12
Pensionsinformation till förtroendevalda	13
Tryggande av kommunens pensionsåtagande	14

Inledning

Bakgrund och syfte

Bakgrund

Intresset för pensionsfrågor har ökat på senare år. Anledningen är bland annat de individuella valmöjligheter som införts inom såväl det allmänna pensionssystemet som i de kommunala och även andra sektorer tjänstepensionsavtal.

Andra bidragande faktorer är den utvidgade möjligheten till alternativa pensionslösningar inom tjänstepensionsområdet samt möjligheten att använda tjänstepension som instrument i samband med personalavveckling.

Nytt tjänstepensionsavtal AKAP-KL samt nya bestämmelser kring omställningsstöd och pension för förtroendevalda är anledning till denna revidering av pensionspolicyn.

Syfte

I kommunens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed skapa fortsatt goda möjligheter att rekrytera och behålla anställda, är det viktigt med långsiktiga och tydliga riktlinjer för pensionsrelaterade frågor.

Pensionspolicyn beskriver på ett samlat sätt kommunens åtaganden i pensionshänseende gentemot anställda och förtroendevalda. Den beskriver också hur pensionsinstrumentet kan användas i personalpolitiskt syfte i kommunen.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och uppdateras om det finns behov av det. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal som påverkar pensionsområdet.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn. Kommunstyrelsen är kommunens högsta ansvariga pensionsorgan och beslutar i övergripande och principiella pensionsfrågor. Kommunstyrelsen är också pensionsmyndighet för förtroendevalda.

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

Pension till anställda

Från 1 januari 2014 gäller pensionsavtalet AKAP-KL (Avgiftsbestämd Kollektiv-Avtalad Pension) för anställda som är födda 1986 eller senare.

För anställda födda tidigare gäller pensionsavtalet KAP-KL (KollektivAvtalad Pension), sedan 2006-01-01.

Äldre pensionsavtal kan i fortsfarande gälla i enskilda fall på grund av särskilda omständigheter

I KAP-KL och AKAP-KL finns utrymme för lokala beslut. Av denna policy framgår i vilka sammanhang och på vilket sätt kommunen valt att använda detta utrymme.

Oförändrad pensionsgrundande lön för äldre anställda - vid minskad arbetstid

I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, har kommunen beslutat om möjlighet till oförändrad pensionsgrundande lön.

Möjligheten gäller äldre anställda som genom tjänstledighet eller permanent omreglering av anställningen, minskar sin arbetstid enligt nedanstående riktlinjer.

Efter arbetstidsminskningen utgörs den pensionsgrundande lönen för ordinarie tjänstepension eller alternativ KAP-KL av den fasta lön som gällde före arbetstidsminskningen.

Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter men i mindre omfattning. Om verksamheten kräver det kan den anställde behöva få en ny deltidsanställning med nya arbetsuppgifter och ny lön.

Riktlinjer

- Möjligheten gäller tillsvidareanställda som arbetar mer än 50 procent av heltid.
- Den anställde ska efter arbetstidsminskningen ha en avtalad arbetstid om minst 50 procent av heltid.
- Arbetstidsminskningen kan ske tidigast från och med den månad den anställde fyller 61 år.

- Den anställde ska ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i omedelbar anslutning till arbetstidsminskningen.

Gränsen för lägsta sysselsättningsgrad är beslutad med hänsyn till att kommunen ska ha möjlighet att planera arbetet inom den aktuella verksamheten.

Den enligt ovan fastställda pensionsgrundande lönen ska förändras med individens faktiska löneutveckling.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukersättning och ersättning från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år. Pensionen kan användas då det finns synnerliga skäl och utgör ingen rättighet utan beviljas efter individuell prövning. Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet och restriktivitet på grund av kostnaden.

Beslut fattas av kommunstyrelsens förhandlingsdelegation i varje enskilt fall.

Beroende av vilket pensionsavtal den anställde omfattas av gäller KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler när så hänvisas.

Riktlinjer för hel särskild avtalspension

För att beviljas särskild avtalspension ska den anställde ha:

- uppnått minst 61 års ålder,
- minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till avgången.

Om det finns vägande skäl, kan kommunen i enskilda fall, besluta om undantag från kravet på uppnådd ålder och anställningstid.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler. Pensionsnivån avtalas i varje enskilt fall.

Hel särskild avtalspension betalas ut från och med den överenskomna avgångstidpunkten till och med månaden innan 65-årsdagen eller den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut från kommunen. För den

som omfattas av AKAP-KL betalas hel särskild avtalspension ut som längst till den ålder som följer av 32 a § LAS.

Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension under den tid som särskild avtalspension betalas ut. Avgiften beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension ska i förekommande fall fortsätta att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension ska behållas oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Särskild avtalspension samordnas med förvärvsinkomst. Före samordning undantas dock ett belopp som per år motsvarar två prisbasbelopp. Förvärvsinkomst över två prisbasbelopp samordnas med den procentuella andel som gäller för den avtalade pensionsnivån.

Om särskild avtalspension beviljas före 61 års ålder eller efter kortare anställningstid i kommunen än 10 år, kan andra regler för pensionsavgift och tillgodoräkning av förmånsbestämd ålderspension övervägas.

Kommunen ska inte kompensera den anställde för bortfall av avgifter till den allmänna pensionen under den tid särskild avtalspension betalas ut. Den särskilda avtalspensionen kan komma att påverka den allmänna pensionen. Kommunen ska informera om detta.

Riktlinjer för partiell särskild avtalspension

Som ett alternativ till hel särskild avtalspension kan överenskommelse träffas om partiell särskild avtalspension. Lägsta återstående sysselsättningsgrad är 50 procent av heltid. Gränsen för lägsta sysselsättningsgrad är beslutad med hänsyn till att kommunen ska ha möjlighet att planera arbetet inom den aktuella verksamheten.

I tillämpliga delar ska riktlinjerna för hel särskild avtalspension följas i förhållande till arbetstidsminskningens omfattning.

Partiell särskild avtalspension upphör i de fall som gäller för hel särskild avtalspension med tillägg av att den även upphör om sysselsättningsgraden ändras eller om anställningen upphör. Partiell särskild avtalspension kan utbetalas som längst till den ålder som följer av 32 a § LAS.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

I syfte att lösa övertalighet eller i andra särskilda fall, kan kommunen erbjuda anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepension ett tilläggs-

belopp som pensionsförstärkning till ålderspensionen. Pensionsförstärkning är ingen rättighet för anställda, utan beviljas enbart i de fall då kommunen finner det lämpligt. Beslut fattas i varje enskilt fall.

Riktlinjer för pensionsförstärkning

Pensionsförstärkning kan beviljas anställd som har fyllt 61 år och som i anslutning till pensioneringstidpunkten har minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen.

Tilläggsbeloppet uppgår till 15 procent av den fasta månadslönen vid avgångstillfället, dock minst 2 000 kronor respektive högst 5 000 kronor per månad i relation till sysselsättningsgraden. Tilläggsbeloppet indexeras ej under utbetalningsperioden.

Tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från och med månaden efter avgångsmånaden till och med månaden före 65-årsmånaden.

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

Lönevaxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet avsätts till en tjänstepensionsförsäkring. Den lön som växlas får inte ha varit tillgänglig för lyftning. Löneväxlingsbeloppet ska uppgå till minst 500 kronor per månad och som högst 20 procent av bruttolönen före växling.

I syfte att göra lönevaxlingen kostnadsneutral för kommunen, tillgodoräknas den anställdes skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. Det innebär att löneväxlingsbeloppet för närvarande räknas upp med 6 procent (2014).

Av samma skäl är den anställdes ordinarie tjänstepensionsintjänande baserad på den oväxlade lönen.

Lönen före växling ligger till grund vid lönerevisioner liksom vid beräkning av tillägg och avdrag som till exempel semesterdagstillägg och sjukavdrag.

Försäkringsbolag för pensionssparandet via lönevaxling anvisas av arbetsgivaren.

Pension till chefer och nyckelpersoner födda 1985 eller tidigare

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

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 den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen, innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och premien motsvarar den som kommunen skulle betalat för försäkring av förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL.

Anställda som omfattas

Erbjudandet om alternativ KAP-KL omfattar alla nuvarande och tillkommande förvaltningschefer eller andra med motsvarande funktion, det vill säga arbetstagare som har motsvarande befogenhet som förvaltningschef och som agerar på direkt uppdrag av styrelse, nämnd eller annat politiskt organ. Efter särskilt beslut kan även annan chef eller nyckelperson omfattas. Den som omfattas av erbjudandet beslutar själv om han eller hon ska acceptera alternativ KAP-KL eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL.

Istället för alternativ KAP-KL kan den anställde erbjudas övergång till AKAP-KL.

Eget val

Den anställde väljer om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd eller ej. Återbetalningsskydd innebär att det samlade pensionskapitalet betalas ut till de insatta förmånstagarna som en månadsvis pension om den anställde avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Utbetalning

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

Premieinbetalning

Premien för alternativ KAP-KL betalas löpande av kommunen till den försäkring den anställda valt.

Övrigt

En anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

AKAP-KL för anställd född 1985 eller tidigare

Individuell överenskommelse kan träffas om att den anställda ska omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL enligt de regler som anges i AKAP-KL.

Pensionsinformation till anställda

Enligt ”Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar” är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänats in i anställningen.

Anställda och förtroendevalda i kommunen kan vända sig till personalchefen med pensionsfrågor.

I övrigt erbjuder kommunen information enligt nedan. De muntliga informationsinsatserna genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens.

Samtliga anställda

Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till samtliga anställda i kommunen. Syftet med informationen är att översiktligt informera om KAP-KL och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

Under anställningen

Kommunens anställda får via kommunens pensionsadministratör varje år information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos.

Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen fås från det försäkringsbolag den anställde valt.

Äldre anställda

Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet muntlig och gruppvis information riktad till anställda som fyllt 60 år. Syftet är att informera om den kommande pensionen, bland annat olika möjligheter för uttag.

Vid pensionsavgång

Anställda som planerar att avgå 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 skriftligen via kommunens pensionsadministratör om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, samt information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till valt försäkringsbolag.

Information om löneväxling

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring.

Information om alternativ KAP-KL

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om alternativ KAP-KL riktad till dem som omfattas av erbjudandet.

Pension till förtroendevalda

<i>PBF</i> <i>Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda</i>	<i>OPF-KL</i> <i>Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda</i>
<i>Gäller för: Förtroendevald som omfattats av pensionsbestämmelser i uppdrag före valet 2014</i>	<i>Gäller för: förtroendevald som väljs för första gången valet 2014 eller som tidigare inte omfattats av pensionsbestämmelser för förtroendevalda</i>

PBF

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

Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.

Visstidspension kan betalas ut till förtroendevald som har fyllt 55 år. Avgångsersättning kan betalas ut till den som har fyllt 40 men inte 55 år.

Visstidspension och avgångsersättning samordnas med förvärvsinkomst. Före samordning undantas dock ett belopp som per år motsvarar två prisbasbelopp.

I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBF:s regler.

OPF-KL

Kommunen har antagit OPF-KL att gälla från valet 2014. Se i matris ovan vem som kan omfattas.

Omställningsstöd	Pensionsbestämmelser
Gäller för:	Gäller för:
Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.	<ul style="list-style-type: none">• Sjukpension och familjeskydd gäller för förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.• Avgiftsbestämd ålderspension gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag.

Omställningsinsatser

För att fastställa vad som kan rymmas inom OPF-KL § 3 Aktiva omställningsinsatser ska som förebild gälla motsvarande insatser för kommunens anställda enligt för dem gällande omställningsavtal. Någon skyldighet att upprätta handlingsplan finns inte.

Förhandlingsdelegationen har till uppgift att fastställa anvisningar för ansökan med mera, gällande finansiering av aktiva omställningsinsatser och/eller ekonomiskt omställningsstöd.

I enskilda fall där förtroendevald går från uppdrag i kommunen till uppdrag i landsting kan kommunen träffa överenskommelse med landstinget om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån

Förtroendevalda som inte har uppdrag motsvarande minst 40 procent av heltid omfattas inte av PBF eller OPF-KLs Omställningsstöd. Däremot finns rätt till Avgiftsbestämd ålderspension enligt OPF-KL.

Notera att ersättning för förlorad arbetsinkomst inte är pensionsgrundande i OPF-KL. Istället ges ersättning för tjänstepensionsförlust som har samband med fullgörande av förtroendeuppdraget.

Kommunen ger en skälig och schablonmässig ersättning motsvarande 4,5 procent (lägre ersättningsnivå gällde åren 2003-2009) av den ersättning för förlorad arbetsinkomst som betalas ut under året. Pensionsersättningen betalas ut kontant utan ansökan senast 31 mars året efter det år förlusten hänförs. Ersättningen är inte underlag för Avgiftsbestämd ålderspension enligt OPF-KL.

För tid före 2002-07-01 gäller att fritidspolitiker som på ett för kommunen godtagbart sätt kan visa att de har förlorat tjänstepensionsförmåner under uppdragstid, har rätt till ersättning för styrkt förlust. Ansökan sker senast vid pensioneringstillfället.

Pensionsinformation till förtroendevalda

Förtroendevalda ska erhålla information om vilka pensionsbestämmelser som är tillämpliga.

För OPF-KL gäller att den förtroendevalde ska erhålla årliga uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift.

Förtroendevalda i kommunen kan vända sig till personalchefen med pensionsfrågor.

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Essunga kommun tryggar sina pensionsåtaganden på följande sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas sedan 1998 genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring som den anställda har valt.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Särskild avtalspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Intjänad pension före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen. Kommunen har tecknat ramavtal om möjlighet till partiell inlösen av pensionsåtagandet. Vid partiell inlösen tryggas den valda delen av pensionsåtagandet genom kollektiv försäkring och betalas med engångspremie.
Alternativ KAP-KL för förvaltningschefer eller motsvarande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring som den anställda har valt.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
OPF-KL (Omställningsstöd och pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänade pensionsavgifter skuldförs löpande.