



Pensionsriktlinje medarbetare

RIKTLINJE

Typ av styrdokument	Riktlinje
Beslutsinstans	Kommunstyrelsen
Fastställt	2021-04-14, § 62
Diarienummer	KS 2021/115
Giltighetstid	Fr.o.m. 2021-05-15 och tills vidare
Dokumentet gäller för	Samtliga nämnder och förvaltningar i kommunen
Dokumentansvarig	HR-chefen
Tidpunkt för aktualitetsprövning	Varje mandatperiod

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Kollektivavtal och pensionsregelverk	3
Uppföljning.....	3
Kostnader.....	4
Beslutsordning	4
Pensionsinformation	4
Under Anställningen.....	5
Löneväxling till pension	5
AKAP-KL för anställd född 1985 eller tidigare	6
Möjlighet till minskad arbetstid för äldre	6
Vid Avgång.....	8
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	8
Pensionslösningar vid övertalighetssituation.....	9
Pensionsförstärkning vid förtida pensionsavgång	9

Inledning

Syftet med Falköpings kommuns Pensionsriktlinje är att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya medarbetare genom att på ett enkelt och tydligt sätt beskriva kommunens pensionsförmåner och förmåner knutna till ålder.

Pensionsriktlinjen är marknadsmässigt framtagna utifrån lagregler och kollektivavtal samt möjligheter att utveckla dessa.

Falköpings kommun vill med denna Pensionsriktlinje;

- Öka sin attraktion som arbetsgivare.
- Få en enklare hantering och överblick över pensionsförmåner och andra förmåner knutna till ålder.
- Åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder.
- Ge ökad möjlighet att anpassa arbetstids- och pensionslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar.

Kollektivavtal och pensionsregelverk

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

Sedan 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet KAP- KL (Kollektivavtalad Pension) för anställda födda 1985 eller tidigare.

Äldre pensionsavtal kan fortfarande gälla i enskilda fall och på grund av särskilda omständigheter.

Bestämmelserna i AKAP-KL och KAP-KL är i vissa delar dispositiva, vilket innebär att de gäller om inget annat avtalats. Det ger utrymme för lokala och/ eller individuella överenskommelser. Pensionsriktlinjen beskriver det Falköpings kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Uppföljning

Pensionsriktlinjen bör 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.

Kostnader

Kostnader som uppstår vid tillämpning av denna Pensionsriktlinje belastar respektive förvaltning om inte annat överenskommits.

Beslutsordning

Beslut om Pensionsriktlinjen fattas av Kommunstyrelsens arbetsutskott som även är pensionsmyndighet och fattar beslut avseende OPF-KL och PBF.

I övrigt fattas beslut enligt kommunens gällande delegationsordning.

Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt KAP-KL och AKAP-KL ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet att tillhandahålla medarbetarna information om de intjänade pensionsförmånerna. Information ges av kommunen i samarbete med extern pensionsadministratör.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens valadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen.

Information om löneväxling, allmän pensionsinformation och hur kommunens pensionsåtagande tryggas tillhandahålls via kommunens Intranät och via HR avdelningen.

Under Anställningen

Löneväxling till pension

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.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstiftade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader, samt vissa andra avtalsförsäkringar. Tilläggsbeloppet kan komma att ändras om de underliggande faktorerna ändras.

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

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

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

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad. Maximalt får 20 % av bruttolönen växlas per månad. Den anställda väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

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 anställda kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per år i samband med löneöversynen eller då det är påkallat efter information eller rådgivning.

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.

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringar eftersom dessa baseras på faktiskt utbetalad lön. Löneväxling lämpar sig därför endast för den som även efter löneväxlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

AKAP-KL för anställd född 1985 eller tidigare

I syfte att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya kompetenta medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL.

Erbjudandet gäller efter individuell överenskommelse både under anställningstiden i kommunen och vid nyanställning.

För de medarbetare som väljer att, i nuvarande anställning i kommunen, omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om 'Riktlinjer för arbetsgivare vid erbjudande av AKAP-KL i stället för KAP-KL'.

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

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre

I syfte att behålla äldre medarbetare och den yrkeskompetens de besitter samt öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till LAS åldern eller längre kan kommunen erbjuda möjlighet till minskad arbetstid.

Erbjudandet kan ges till tillsvidareanställda som uppnått lägsta ålder för att få ta ut allmän pension.

Arbetstidsminskning beviljas av närmaste chef efter individuell prövning.

Beslut om minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension ska vara tidsbegränsad och medges för högst ett år i taget. Därefter görs en ny avstämning och överenskommelse. Medarbetaren ansvarar för att lämna en ny ansökan.

Medarbetaren ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Arbetstidsminskningen registreras som en tjänstledighet utan lön.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas. Då medarbetarens tjänstgöringsgrad kan komma att ändras får dennes tjänst inte innehas av någon annan under beviljad period.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat, dock längst till och med den kalendermånad medarbetaren uppnår LAS åldern.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för det, men ska informera om detta.

Vid Avgång

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Särskild avtalspension är ingen rättighet utan ett sätt för kommunen att hantera övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall då tjänsten inte behöver återbesättas och ska användas med återhållsamhet.

Särskild avtalspension finansieras med kommungemensamma medel.

Pensionen kan även användas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Beslut fattas av HR-chef i samråd med förvaltningschef. Respektive förvaltning står då för kostnaden.

Pensionen betalas ut från den överenskomna tidpunkten till 65 års ålder. Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder och ha minst sju års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till pensioneringen.

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

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	75 %
7,5 – 20	55 %
20 – 30	27,5 %

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension upphör att betalas i samband med avgången. Vid särskild avtalspension på deltid upphör pensionsavgifter att betalas till den del som motsvarar arbetstidsminskningen.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas för anställda som uppnått 61 års ålder vid avgången samt för anställda som får särskild avtalspension på deltid. Rätten till efterlevandepension behålls oförändrad under den tid särskild avtalspension betalas ut.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst som överstiger denna nivå ska samordnas på så sätt att den särskilda avtalspensionen minskas med 73,5 % av den överstigande delen av inkomsten.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Kommunen kompenserar inte den anställde för denna påverkan.

Pensionslösningar vid övertalighetssituation

Vid en övertalighetssituation, där medarbetaren på grund av arbetsbrist riskerar att sägas upp från sin anställning i kommunen, kan en frivillig pensionslösning vara ett alternativ till uppsägning.

Pensionslösningen bedöms individuellt och förutsättningar för tillämpningen är bland annat att en övertalighetssituation löses och att tjänsten inte ska återbesättas.

Pensionsförstärkning vid förtida pensionsavgång

Pensionslösningen innebär att anställningen avslutas och att medarbetaren väljer att ta ut sin pension tidigare.

I gengäld betalar Falköpings kommun en pensionsförstärkning från avgångsdagen fram till och med månaden innan 65-årsdagen.

Pensionsförstärkningen beräknas till 25% av medarbetarens nuvarande grundlön. Beslut fattas av HR-chef i samråd med förvaltningschef.