



Pensionspolicy



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	Policy
	Beslutad av	Kommunfullmäktige 2019-05-15 § 66
	Dokumentansvarig	Personalchef
	Reviderad av	–

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Uppdatering.....	4
1.2	Beslutsordning.....	4
2	Pension till anställda.....	4
2.1	Allmänt.....	4
2.2	Särskild avtalspension (SAP).....	4
2.3	Pensionsförstärkning i samband med förtida uttag.....	5
2.4	Alternativ KAP-KL enligt överenskommelse.....	6
2.5	Löneväxling till pension.....	6
3	Pension till förtroendevalda.....	8
3.1	PBF för förtroendevalda.....	8
3.2	OPF-KL för förtroendevalda.....	8
3.3	Fritidspolitiker.....	8
4	Pensionsinformation.....	8
4.1	Anställda.....	9
5	Rutiner i samband med pensionsavgång.....	9
5.1	Ansökan om pension.....	9

1 Inledning

Denna policy innehåller de ställningstaganden som Eda kommun har gjort i pensionsfrågor där kollektivavtalen om tjänstepension ger möjlighet att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller fatta ensidiga arbetsgivarbeslut.

Policyn syftar till att göra Eda kommun till en attraktiv arbetsgivare för medarbetare med rätt kompetens och till att säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågor i kommunen.

1.1 Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och uppdateras om det finns behov, t ex när det sker förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

1.2 Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn samt i andra övergripande och principiella pensionsfrågor samt är pensionsmyndighet när det gäller de förtroendevaldas pensionsvillkor

Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller de anställdas pensionsvillkor.

Beslutanderätt i övriga pensionsfrågor regleras i enlighet med kommunens delegationsordning.

2 Pension till anställda

2.1 Allmänt

Kommunens medarbetare omfattas av pensionsavtalet KAP-KL (för födda 1985 och tidigare) och AKAP-KL (för födda 1986 och senare). 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 för sjukersättningens beviljande.

Genom kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KL tjänar medarbetaren in tjänstepension, och dessutom kan efterlevande få rätt till efterlevandepension om medarbetaren avlider under tiden medarbetare har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.

En överenskommelse om pensionsförmån enligt denna policy kan påverka medarbetarens allmänna pension enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

2.2 Särskild avtalspension (SAP)

Arbetsgivaren gör en individuell överenskommelse med arbetstagaren.

Avtalspension beräknas på pensionsunderlaget. I överenskommelsen ska det framgå vilken procentuell nivå av pensionsunderlaget som ska gälla. Skattelagens begränsningar gäller.

Fortsatt rätt till förmånsbestämd ålderspension, då vederbörande avgår efter 61 års ålder. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att särskild avtalspension på hel- eller deltid. Den betalas ut till och med månaden innan 65 årsdagen. Partiell SAP kan betalas ut till och med den månaden arbetstagaren fyller 67 år. Rätten till efterlevandepension finns kvar under hela tiden medarbetaren uppbär särskild avtalspension.

Används för att äldre arbetstagare ska kunna stanna kvar i anställningen och då fungera som specialist, mentor för efterträdaren eller få helt andra arbetsuppgifter. Det kan underlätta för kommande generations- och kompetensväxling. Det finns två olika modeller.

Initiativet till särskild avtalspension tas av personalchef eller eventuellt verksamhetschef. Beslut om särskild avtalspension fattas av kommunstyrelsen efter förslag och kostnadsberäkning. Kostnaden belastar den verksamhet där medarbetaren haft sin anställning.

2.3 Pensionsförstärkning i samband med förtida uttag

Anställda som avgår helt från anställningen före 65 år och gör ett så kallat förtida uttag av sin pension, kan erbjudas pensionsförstärkning.

Pensionsförstärkning är ett extra pensionsbelopp som betalas ut utöver den ordinarie ålderspensionen. Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder.

Pensionsförstärkning kan användas i samband med övertalighet, organisationsförändringar och i individuella fall där det finns synnerliga skäl.

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och inte någon rättighet för den anställde. Den beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten.

Förstärkningsbeloppet är 15 procent och beräknas på den överenskomna grundlönen vid avgångstillfället. Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången till och med månaden före 65 års ålder. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inbetalningen av pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension upphör samtidigt.

Avgång med förtida uttag av pension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

Initiativet till särskild avtalspension tas av personalchef eller eventuellt verksamhetschef. Beslut om särskild avtalspension fattas av kommunstyrelsen efter förslag och kostnadsberäkning. Kostnaden belastar den verksamhet där medarbetaren haft sin anställning.

2.4 Alternativ KAP-KL enligt överenskommelse

I syfte att öka sin attraktivitet som arbetsgivare och därmed stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan. Erbjudandet sker i överensstämmelse med möjligheterna enligt KAP-KL. Pensionslösningen kan erbjudas de som är födda 1985 och tidigare.

Erbjudandet omfattar verksamhetschef eller motsvarande samt annan anställd i särskilt fall.

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.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och premie betalas månadsvis. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension.

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 familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider. Medarbetaren som har valt alternativ KAP-KL placerar premien på eget beväg och ansvarar även själv för framtida utfall.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Utbetalning

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.

2.5 Löneväxling till pension

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, ger kommunen möjlighet för anställda att pensionsspara via arbetsgivaren. Alla tillsvidareanställda kommer att få möjlighet till detta genom så kallad

löneväxling, där de byter lön mot pensionsförmån genom ett bruttolöneavdrag.

Allmänt

Löneväxling är möjligt för tillsvidareanställda och fram till det att LAS åldern inträffar.

Löneväxlingen sker genom att den anställde varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Löneväxling ska i första hand vända sig till medarbetare som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp, efter att löneväxlingen är gjord.

Kostnadsneutralitet

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas därför den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 5,8 procent.

Tilläggsbeloppets storlek ska ses över och fastställas inför varje årsskifte eftersom det grundar sig på storleken på arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avgifterna till avtalsförsäkringarna.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 058 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär 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 löneöversyn samt för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Eget val

Lägsta belopp att växla är 1 000 kronor per månad. Maximalt får medarbetare växla 20 % av sin lön och efter löneväxlingen är gjord bör årsinkomsten hos Eda kommun inte hamna under 8,07 inkomstbasbelopp

Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider. Medarbetaren som nyttjar löneväxling placerar det växlade beloppet i en tjänstepension, på eget bevåg och ansvarar även för framtida utfall.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

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 ett tillfälligt uppehåll i lönevaxlingen. Lönevaxlingen upptas därefter med automatik igen så fort det finns lön som räcker till bruttolöneavdraget.

Ändring och uppsägning

Ändring av lönevaxlingsbelopp kan göras efter en varseltid på två månader.

Löneväxlingen kan avslutas av den anställda eller kommunen efter en uppsägningstid på två månader.

Om förutsättningarna för lönevaxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställda och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp lönevaxlingen med omedelbar verkan.

3 Pension till förtroendevalda

3.1 PBF för förtroendevalda

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. Heltid anses vara 40 % av en heltidsanställning, eller därutöver.

Förvärvsinkomst upp till tre prisbasbelopp per år undantas från samordning med pension och avgångsersättning enligt PBF.

I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBFs regler.

3.2 OPF-KL för förtroendevalda

Förtroendevalda som har uppdrag om sammanlagt minst 40 % av heltid och omfattas av OPF-KL tjänar även de in ålderspension och har ett ekonomiskt skydd vid beviljad sjukersättning samt till de efterlevande.

Om en sådan förtroendevald avgår före pensionsåldern, kan hen ha rätt till dels ett ekonomiskt omställningsstöd, dels aktiva omställningsinsatser för att öka den egna anställningsbarheten.

3.3 Fritidspolitiker

Förtroendevalda vars uppdrag sammantaget omfattar mindre än 40 % av heltid omfattas enbart av pensionsbestämmelserna och efterlevandeskydd i OPF-KL.

4 Pensionsinformation

Enligt KAP-KL, AKAP-KL och OPF-KL är kommunen ansvarig för att medarbetare och förtroendevalda informeras om pensionsrättigheter som

följer av anställningen eller uppdraget. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

Generell pensionsinformation finns på kommunens intranät och ges även vid informationsträffar som erbjuds kontinuerligt av kommunen.

Anställda kan vända sig till pensionshjälpen hos KPA och förtroendevalda kan vända sig till pensionshandläggaren på personalavdelningen med frågor om pension.

4.1 Anställda

Information om pensionsval och valblankett

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från valcentralen, för närvarande Pensionsvalet.

Årlig premieuppgift

Anställda får varje år skriftlig information från valcentralen med uppgift om pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen av mottagande försäkringsbolag.

Årlig pensionsprognos och värdebesked

Anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av pensionsbolaget, för närvarande KPA Pension.

Anställda får också varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

Information om löneväxling och alternativ KAP-KL

Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring och generella konsekvenser av löneväxlingen.

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

5 Rutiner i samband med pensionsavgång

5.1 Ansökan om pension

Medarbetare som avser att gå i pension ska lämna skriftlig uppsägning och anmälan om pension till närmaste chef. Uppsägningen ska sedan vidarebefordras till personalavdelningen och anmälan om pension till KPA, pensionshjälpen, senast tre månader före planerad avgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställde vända sig till det/de försäkringsbolag som valts för pensionsavgiften.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställde vända sig till Pensionsmyndigheten.

För förtroendevalda skall ansökan om pension eller förmån inkomma till kommunens pensionshandläggare i samband med avgång dock senast 3 månader efter att uppdraget är avslutat.