

Pensionspolicy



för
Ödeshögs kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2017-10-09 § 64

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Allmänt.....	3
Uppdatering.....	3
Pension till medarbetare	3
Särskild avtalspension	3
Pensionsnivå	4
Slutbetalning av tjänstepension.....	4
Pensionens upphörande.....	4
Minskning med förvärvsinkomst.....	4
Uppgiftsskyldighet	4
Förkortad arbetstid (80/90/100)	4
Pensionsförstärkning.....	5
Alternativa pensionslösningar.....	5
AKAP-KL för födda före 1986	5
Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan.....	5
Medarbetare som beviljats partiell sjukersättning före 1998.....	6
Parallella anställningar.....	6
Löneväxling	7
Kostnadsneutralitet.....	7
Beloppsgränser och avdrag.....	7
Ändringar och varseltid.....	7
Förhöjd pensionsavgift.....	8
Stanna Kvar Försäkring.....	8
Villkor	8
Pension till förtroendevalda	8
Förtroendevalda med uppdrag på hel- eller deltid.....	9
PBF	9
OPF-KL	9
Fritidspolitiker.....	9
Information om pension	9
Information till medarbetare.....	9
Information till förtroendevalda.....	9

Allmänt

Kollektivavtalen om tjänstepension ger i vissa frågor kommunen som arbetsgivare möjlighet att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller fatta ensidiga arbetsgivarbeslut. Denna policy beskriver ett antal ställningstaganden som Ödeshögs kommun gjort i sådana pensionsfrågor där kollektivavtalens huvudregel ger ett friutrymme.

Policyn syftar till att göra Ödeshögs kommun till en attraktiv arbetsgivare och säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågorna i kommunen.

Policyn innehåller även en översiktlig beskrivning av vilka pensionsvillkor kommunen beslutat ska gälla för förtroendevalda.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Uppdatering kan föräledas av förändringar inom kommunen eller i lagar och kollektivavtal på pensionsområdet.

Pension till medarbetare

För medarbetare i Ödeshögs kommun gäller i normalfallet kollektivavtalen om tjänstepension KAP-KL (för födda 1985 och tidigare) och AKAP-KL (för födda 1986 och senare). Medarbetare som beviljats sjukersättning före 2006 omfattas i stället av det tidigare pensionsavtal som gällde vid 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 hen har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.

Förmåner vid övertalighet regleras huvudsakligen i omställningsavtalet KOM-KL. Vissa av pensionspolicyns förmåner kan dock bli aktuella vid övertalighet i särskilda fall.

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

Eventuella kostnader för arbetsgivaren för förmåner enligt denna policy debiteras respektive förvaltning.

Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är en tidsbegränsad pension på hel- eller deltid. Medarbetaren får särskild avtalspension fram till ordinarie pensionsålder eller till dess att övrig tjänstepension börjar betalas ut.

Kommunen kan undantagsvis bevilja medarbetare som fyllt 63 särskild avtalspension på hel- eller deltid, beroende på de behov som finns i det enskilda fallet. Särskild avtalspension kan vara ett alternativ när det är personalpolitiskt motiverat.

Pensionsnivå

Pensionsnivån vid särskild avtalspension fastställs från fall till fall. I övrigt ska reglerna om särskild avtalspension enligt KAP-KL respektive AKAP-KL gälla.

Slutbetalning av tjänstepension

Under tid med särskild avtalspension betalas avgifter till ordinarie tjänstepension in. Avgiftsunderlaget beräknas enligt det kollektivavtal som gäller för medarbetaren vid avgången. För KAP-KL innebär det § 12 mom 3 och för AKAP-KL bilaga 4 § 3.

Pensionens upphörande

Särskild avtalspension på heltid betalas ut fram till kalendermånaden innan medarbetaren fyller 65, och särskild avtalspension på deltid till kalendermånaden innan medarbetaren fyller 67. Om kvarvarande anställning upphör tidigare, upphör även den särskilda avtalspensionen på deltid vid samma tidpunkt som anställningen. Även uttag av intjänad pensionsrätt 971231 eller förmånsbestämd ålderspension innebär att rätten till särskild avtalspension upphör.

Minskning med förvärvsinkomst

Särskild avtalspension ska samordnas (minskas) med förvärvsinkomst, dock inte förvärvsinkomst från eventuell kvarvarande deltidsanställning i kommunen. Ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.

Om en medarbetare med särskild avtalspension utför arbete utan ersättning, mot låg ersättning, eller får annan ersättning än i form av förvärvsinkomst, kan kommunen besluta att minska pensionen med hänsyn till en uppskattad inkomst som bedöms vara skälig.

Uppgiftsskyldighet

Medarbetare med särskild avtalspension är skyldig att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete med mera som behövs för att pensionen ska kunna beräknas.

Förkortad arbetstid (80/90/100)

För att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv, kompetensbehållning eller hantera verksamhetsförändringar, kan kommunen efter individuell prövning bevilja medarbetare som fyllt 62 år omreglerad anställning till minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande. Minskningen av sysselsättningsgraden måste vara minst tjugo procentenheter.

Lönen minskas med 10 % mindre än minskningen av sysselsättningsgraden. Som tjänstepensionsgrundande lön räknas aktuell lön omräknad till den sysselsättningsgrad som gällde före omregleringen.

Överenskommelse om förkortad arbetstid ska regleras i ett skriftligt avtal mellan medarbetaren och kommunen.

Om medarbetaren utan kommunens godkännande tar annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas, kan kommunen besluta att minska lönen och tjänstepensionsintjänandet till att endast omfatta den nya, lägre sysselsättningsgraden.

Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter om ersättningar, inkomster och oavlönat arbete med mera som kommunen behöver för att bedöma rätten till förmånen.

Förkortad arbetstid beviljas efter en bedömning av det enskilda fallet.

Pensionsförstärkning

Pensionsförstärkning innebär att ett tilläggsbelopp betalas ut som en förstärkning av intjänad ålderspension vid förtida uttag före 65 års ålder. Kommunen kan efter individuell prövning bevilja medarbetare pensionsförstärkning vid övertalighet. Den beviljas tidigast från 63 års ålder.

Pensionsförstärkningens storlek är 15 procent av aktuell månadslön vid avgångstidpunkten, dock högst 4 000 kr/mån, och betalas ut till och med kalendermånaden innan medarbetaren fyller 65 år. Ingen indexering av pensionsförstärkningen sker under utbetalningstiden.

Medarbetaren tjänar inte in ytterligare tjänstepension efter avgången med pensionsförstärkning.

Alternativa pensionslösningar

Kommunen erbjuder möjlighet till följande alternativa pensionslösningar:

- AKAP-KL för födda före 1986
- Kvarstående i tidigare pensionsplan

Syftet med erbjudandet är att stärka kommunens möjlighet att såväl rekrytera som behålla högre chefer i konkurrens med andra arbetsgivare.

En medarbetare som valt någon av de alternativa lösningarna kan inte återgå till den ordinarie lösningen så länge anställningen i kommunen består.

AKAP-KL för födda före 1986

Medarbetare som är födda före 1986 och har en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan komma överens med arbetsgivaren om att övergå till att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL. I dessa fall tillämpar kommunen de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KL, vilket bland annat innebär beräkning av eventuella tilläggsavgifter och tillhandahållande av det partsgemensamma informationsmaterialet om sådan övergång.

Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan

För medarbetare med månadslön över 83,5 % av inkomstbasbeloppet ger KAP-KL och AKAP-KL möjlighet att stå kvar i tidigare tjänstepensionsplan vid nyrekrytering. Kommunen kan undantagsvis medge detta, om det i det enskilda fallet bedöms nödvändigt för att kunna rekrytera nyckelkompetens.

Kvarstående i tidigare, kollektivavtalad pensionsplan kan också förekomma vid verksamhetsövergång till kommunen. Detta sker i så fall efter individuell utredning och kan vara aktuellt för medarbetare nära pension och tidsbegränsat för medarbetare som inte är fullt arbetsföra vid övergångstidpunkten.

En förutsättning för alla kvarstående är att kommunen har möjlighet att ta över inbetalningarna till den aktuella pensionslösningen. För en medarbetare född 1986 eller senare ska kvarstående i tidigare tjänstepensionsplan anmälas till Pensionsnämnden för PFA, KAP-KL och AKAP-KL.

Medarbetare som beviljats partiell sjukersättning före 1998

Medarbetare som beviljats sjukersättning på deltid före ikraftträdandet av PFA 98 omfattas av det gamla pensionsavtalet PA-KL. Avtalets konstruktion, i kombination med den reallöneutveckling som skett sedan mitten av 1990-talet och den reformerade allmänna pensionen, gör att en del av dessa medarbetare riskerar att få en mycket låg tjänstepension trots många års anställning i Ödeshögs kommun.

För medarbetare som omfattas av PA-KL på grund av partiell sjukersättning, tillämpar kommunen alternativ beräkning. Den alternativa beräkningen innebär att en livränta enligt PA-KL § 15 beräknas per avgångstidpunkten från anställningen med följande anpassningar:

- Pensionsunderlaget utgörs av vid pensionstidpunkten faktiskt utbetald lön omräknad till heltid.
- Aktuellt inkomstbasbelopp används i stället för förhöjt prisbasbelopp vid fastställande av gränsen för 7,5, 20 respektive 30 basbelopp.

Om livräntan beräknad på detta sätt överstiger kompletteringspensionen beräknad enligt kollektivavtalet, utges mellanskillnaden som en livsvarig pensionsförstärkning som årligen indexeras med prisbasbeloppets utveckling.

Parallella anställningar

Att ha parallella deltidsanställningar hos mer än en arbetsgivare kan vara ogynnsamt i tjänstepensionshänseende för medarbetaren jämfört med en heltid, om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet. En situation med parallella deltid kan bli aktuell om Ödeshögs kommun delar någon nyckelkompetens med en annan huvudman.

Förutsatt att anställningarna har ett nära samband och att det ligger i kommunens intresse att medarbetaren kan upprätthålla båda anställningarna, tillämpar Ödeshögs kommun de centrala parternas rekommendation avseende pensionsavgift enligt AKAP-KL vid samtidigt anställningar. Detta förutsätter att AKAP-KL gäller för medarbetaren i samtliga kommunala anställningar.

Genom att tillämpa rekommendationen blir det möjligt för kommunen att betala sin del av medarbetarens hela tjänstepensionsintjänande, samtidigt som medarbetaren trots sina parallella deltidsanställningar kan tjäna in en tjänstepension som motsvarar en samlad heltidsanställning.

Löneväxling

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att pensionsspara via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Om årslönen efter löneväxling understiger 8,07 inkomstbasbelopp, rekommenderar kommunen inte löneväxling, eftersom intjänandet av allmän pension då kan komma att påverkas.

Det överenskomna beloppet betalas i form av en premie till det alternativ som medarbetaren valt för sin tjänstepension enligt KAP-KL eller AKAP-KL.

Försäkringsbolag för det löneväxlade beloppet anvisas av kommunen. Medarbetaren har möjlighet att välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.

Kostnadsneutralitet

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp som bestäms av skillnaden mellan lönebikostnad och särskild löneskatt på pensionskostnader. Storleken justeras löpande från samma tidpunkt som antingen lönebikostnaden eller den särskilda löneskatten ändras.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen så långt möjligt inte ska påverka medarbetarens ordinarie tjänstepension eller andra förmåner i anställningen. Därför ska bruttolönen före löneväxling utgöra pensionsgrundande lön enligt kollektivavtalet, fast kontant lön enligt löneavtalet vid lönerrevision och grund för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag.

Beloppsgränser och avdrag

Lägsta belopp att löneväxla är 500 kr per månad, och maximalt 20 % av bruttolönen får växlas.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet ifrån. De månader utbetald lön är mindre än det löneväxlade beloppet, på grund av till exempel sjukdom, föräldraledighet eller annan tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen.

Ändringar och varseltid

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan medarbetaren och Ödeshögs kommun.

Ett avtal om löneväxling börjar gälla tre månader efter att anmälan har kommit in till kommunen. Medarbetaren kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per kalenderår och efter en varseltid om tre månader.

Kommunen och medarbetaren har tre månaders ömsesidig uppsägningstid av avtalet. Om förutsättningarna för löneväxlingen ändras genom förändringar i lag eller kollektivavtal, har såväl medarbetaren som kommunen möjlighet att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Förhöjd pensionsavgift

I särskilda fall, där det bedöms nödvändigt i en rekrytering, kan kommunen erbjuda förhöjd pensionsavgift till tjänstepensionen utöver de nivåer som anges i kollektivavtalet. I första hand kan det bli aktuellt om någon medarbetare bedöms förlora i tjänstepensionshänseende på att byta anställning till Ödeshögs kommun.

Stanna Kvar Försäkring

För att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla särskilt svårrekryterad nyckelkompetens kan kommunen teckna en stanna-kvar försäkring för en medarbetares räkning.

Ödeshögs kommun åtar sig att i framtiden betala en villkorad lön eller extra pensionsutbetalning till medarbetaren, om hen kvarstår i sin anställning under avtalad tid. Efter avtalsperiodens slut kan medarbetaren välja att lyfta värdet av den villkorade lönen som en engångsutbetalning eller som en löpande utbetalning.

Kommunen betalar under den avtalade perioden varje månad in en premie till en kapitalförsäkring som ägs av kommunen. Den villkorade lönen eller den extra pensionsutbetalningen till medarbetaren motsvarar sedan vid varje given tidpunkt det belopp som Ödeshögs kommun vid samma tillfälle kan erhålla från försäkringen.

Om medarbetaren avslutar sin anställning vid ett tidigare tillfälle faller rätten till en framtida villkorad lön/extra pensionsutbetalning.

Villkor

Vid överenskommelse om stanna kvar-försäkring gäller:

- Avtalad period får inte vara längre än fem år
- Summan av den månatliga premien får vid heltidsanställning per år inte överstiga medarbetarens avtalade månadslön

Ödeshögs kommun tecknar individuellt avtal med medarbetaren där villkoren för utfästelsen regleras.

Pension till förtroendevalda

För förtroendevalda enligt 4 kap 1 § Kommunallagen (ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar samt revisorer) i Ödeshögs kommun regleras pensions- och omställningsvillkor i antingen PBF eller OPF-KL, beroende på uppdragets omfattning och när det tillträdde.

Förtroendevalda som före 2014 års val tillträtt uppdrag som omfattar minst 40 % av heltid omfattas av PBF, medan OPF-KL gäller för övriga förtroendevalda, med de begränsningar som anges i bestämmelserna. Ledamöter i styrelserna för kommunens bolag omfattas inte av PBF/OPF-KL i dessa uppdrag.

Förtroendevalda med uppdrag på hel- eller deltid

PBF

Förtroendevalda som omfattas av PBF tjänar under sin uppdragstid in en ålderspension som utbetalas efter ansökan när den förtroendevalda avgått från sitt uppdrag och fyllt 65 år. Vid tidigare avgång från uppdraget kan den förtroendevalda ha rätt till avgångsersättning eller visstidspension som ekonomisk trygghet. PBF innehåller även regler om ersättning vid beviljad sjukersättning, samt till de efterlevande vid den försäkrades bortgång.

OPF-KL

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.

Fritidspolitiker

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

Information om pension

Information till medarbetare

Medarbetarna får årligen information om intjänad tjänstepension av den pensionsadministratör Ödeshögs kommun anlitat. Pensionsadministratören tillhandahåller även information och valblankett till de medarbetare som ska välja försäkringsbolag för avgiftsbestämd ålderspension. Det försäkringsbolag som medarbetaren valt informerar sedan om pensionskapitalets utveckling.

Utöver skyldigheten i kollektivavtalen erbjuder kommunen även informationsträffar och information via kommunens intranät. Inför beslut om löneväxling får medarbetaren en personlig genomgång och rådgivning.

Eftersom vissa av förmånerna i denna policy kan påverka ersättningar från försäkringar och trygghetssystem, bör medarbetaren inför en sådan överenskommelse upplysas om denna effekt. Medarbetaren hänvisas till Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan för närmare svar på frågan om vad beslutet kan innebära för hen.

Information till förtroendevalda

Intjänade förmåner enligt PBF och OPF-KL redovisas inte i sammanställningstjänster som minpension.se och liknande. Av den anledningen har kommunen som huvudman ett särskilt ansvar för att informera de förtroendevalda i frågor som rör pension och omställning.

Förtroendevalda som omfattas av OPF-KL och tjänar in en pensionsbehållning får årligen information om intjänade förmåner av den pensionsadministratör kommunen

Pensionspolicy Ödeshög

anlitat. Kommunen informerar de fritidspolitiker vars pensionsavgifter för ett år inte uppgår till 1,5 % av inkomstbasbeloppet i samband med att beloppet betalas ut i stället för att sättas av till en pensionsbehållning.

Ödeshögs kommun ordnar ett informationstillfälle per mandatperiod om förtroendevaldas pensions- och omställningsbestämmelser.