TRANÅS KOMMUN

Dokumenttitel:
Riktlinje för pension

Förvaltning:	*Dokumenttyp:*	*Beslutat av:*
	Riktlinjer	**Pär Thudeen**
Utfärdat av:	*Dokument-ID:*	*Beslutsdatum:*
Sandra Eneroth	**15512**	
Ansvarig:	*Version:*	*Revideras:*
Kommunstyrelsen	**1**	

Riktlinje för pension m m gällande medarbetare samt tillämpningsanvisningar för alternativ tjänstepension och anvisningar för löneväxling

Bakgrund

Riktlinjerna för pension är ett strategiskt dokument som ska medverka till att uppfylla visionen om Tranås kommun som en eftertraktad arbetsplats. Pensionsriktlinjerna ska användas som ett av flera instrument för att långsiktigt trygga verksamheten vad gäller personal-/kompetensförsörjning och ekonomi.

Det har även öppnats upp möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda samt alternativ att trygga dessa utfästelser. Pensionsriktlinjerna ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras inom kommunen, hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor skall bedrivas.

Riktlinjerna gäller för samtliga anställda inom kommunen med tillhörande tillämpningsanvisningar för alternativ tjänstepension och tillämpningar för löneväxling till pension

Syfte

Riktlinjerna skall medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp.

Pensionsförmånerna skall hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal, samt ge medarbetare större inflytande och valfrihet till hur förmånen ska betalas ut.

Riktlinjerna skall effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader.

Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionsriktlinjerna som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen skall hanteras.

Uppdatering

Pensionsriktlinjerna ska ses över en gång/mandat period eller då det finns behov att den uppdateras. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Ansvar och befogenheter

Pensionsmyndighet är:	Kommunstyrelsen , KF:s beslut dnr 251/14
Övergripande och strategiska frågor beslutas av:	Kommunstyrelsen
Beslut på individnivå fattas av:	Enligt gällande delegation. Beslut om SAP/Avgångsvederlag föreslås av förvaltningschef.
Det löpande ansvaret för pensionsfrågor handläggs av:	HR-chef
Pensionshandläggare är:	Pension / Lönehandläggare

Termer och begrepp

Pensionsmyndighet:	Kommunstyrelsen har i uppgift från kommunfullmäktige att vara pensionsmyndighet. Pensionsmyndigheten utfärdar riktlinjer och anvisningar, tolkar och tillämpar bestämmelser i pensionsfrågor.
AKAP-KR	Premiebestämt pensionsavtal som införs 2023-01-01 och ersätter AKAP-KL
KAP-KL:	Pensionsavtalet som gäller sedan år 2006 för samtliga medarbetare inom kommun och region. Står för ” kommunal avtalspension – Kommun & Landsting”
AKAP-KL:	Pensionsavtal som gäller för personer födda 1986 och senare. Avtalet gäller från och med 2014-01-01.
PFA:	Pensionsavtalet som gällde mellan 1998-2005 för samtliga anställda inom kommun och region. Står för ”Pension och FörsäkringsAvtal”[1/] .
PA-KL:	Pensionsavtalet som gällde mellan 1985-1997 för samtliga anställda inom kommun och region. Står för ”PensionsAvtal-Kommuner & Landsting” [1/]
PBB:	Prisbasbelopp
IBB:	Inkomstbasbelopp
SAP:	Särskild Avtalspension
FÅP:	Förmånsbestämd ålderspension

1/ Genom övergångsbestämmelser är äldre pensionsavtal i undantags fall gällande.

Utförande

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller AKAP-KR fr.o.m. 2023-01-01. Vissa anställda har haft rätt att kvarstå i KAP-KL även efter denna tidpunkt. Anställd med rätt till förtidspension eller sjukbidrag vid övergången till AKAP-KR, AKAP-KL, KAP-KL eller i enstaka fall äldre pensionsavtal kvarstår i dessa fram till pensionsålder eller till friskförklaring.

Nyanställd som kommer från annan arbetsgivare inom samma sektor och i den senaste anställningen omfattats av KAP-KL och Förmånsbestämd ålderspension kvarstår i detta avtal även i anställningen hos Kommunen enligt övergångsreglerna i KAP-KL. Den anställde kan dock själv välja att istället omfattas av AKAP-KR.

Information

Nyanställda

Som en del av introduktionen till anställningen eller uppdraget ska alla nya få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen eller uppdraget. Informationen ska vara skriftlig och ska även innehålla uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor. Den skriftliga informationen skall gå att få via kommunens intranät. Anställd som har rätt till Alternativ KAP-KL ska informeras om detta samt bli erbjuden individuell pensionsinformation av extern rådgivare vilken anvisas av kommunen.

Val avseende avgiftsbestämd ålderspension

Den nyanställde ska formeras om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

Under anställningstiden

Anställda kan få information om de förmåner som man har rätt till enligt tjänstepensionen genom att ta kontakt med kommunens HR-avdelning.

Inför pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension skall lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

Kommunen anordnar informationsträffar för medarbetare beträffande pensionsförmåner och uttagsmöjligheter. Deltagande i informationsträffarna sker på fritid.

Pensionsgrundande ledigheter

Enbart pensionsgrundande ledigheter som är upptagna i AKAP-KR respektive KAP-KL ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

Pensionsgrundande avlöningsförmåner

Enbart pensionsgrundande avlöningsförmåner som är upptagna i AKAP-KR respektive KAP-KL ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

Särskild avtalspension (SAP)

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställde utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av efter särskilt beslut för att till exempel underlätta generationsskiften, vid arbetsbrist samt i särskilda fall.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställde och av arbetsgivaren. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Omfattning

Särskild avtals pension upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen.

Pensionen kan utbetalas på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan kommunen och medarbetaren.

Förmånsnivå

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle uttryckt i procent av aktuell lön.

Pensionsavgifter

Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med SAP, beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av SAPen.

Samordning

Pensionen kan komma att samordnas med annan inkomst. Villkor avseende detta moment avtalas separat i varje enskild överenskommelse.

Utbetalning

Utbetalning kan antingen ske genom inbetalning till försäkringsbolag som ett engångsbelopp eller administreras som en löpande utbetalning via kommunens pensionsadministratör.

Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen skall anses som genast påbörjande. Den anställde får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av Fåp motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år. Motsvarande gäller för anställd som omfattas av Alternativ KAP-KL.

Avgångsvederlag

Kommunen kan som alternativ till Särskild avtalspension komma att använda sig av avgångsvederlag vid vissa situationer. Den anställde har då rätt att omvandla hela eller delar av avgångsvederlaget till pensionsavsättning istället för att erhålla kontant utbetalning. Avgångsvederlaget skall inte vara pensionsgrundande.

Tranås kommuns pensionsplan

Kommunen erbjuder en alternativ pensionslösning som delvis ersätter den kollektivavtalade pensionen för enstaka anställda. Kretsen som kan erbjudas detta samt villkor och övriga förutsättningar framgår av ”tillämpningar för alternativ tjänstepension”

Löneväxling mot pension

Anställd har möjlighet att växla bruttolön mot pensionsavsättning efter godkännande. Växlingen ska ske enligt ”tillämpningarna för löneväxling till pension”.

Nedtrappningsförmån

Kommunen erbjuder möjlighet för medarbetare, genom AKAP-KR, att ansöka om partiell nedtrappningsförmån för att skapa förutsättningar för ett hållbart och förlängt arbetsliv samtidigt som kommunen säkrar sin kompetensförsörjning. Partiell nedtrappningsförmån innebär att medarbetaren går ner i arbetstid till som lägst 80 procent av heltid utan att pensionsavsättningarna påverkas. För ytterligare information se rutin. (länk)

Återbetalning av för mycket utbetald pension

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 1000 kr.

Tillämpningsanvisningar för alternativ tjänstepension s.k. Alternativ KAP-KL

Inledning

Avtalet ”KollektivAvtalad Pension-Kommun och Region” (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL.

Anställd som kvarstår i Alternativ KAP-KL efter 2023-01-01 omfattas vidare av dessa riktlinjer.

Nyanställd som har möjlighet till Alternativ KAP-KL och väljer att omfattas av förmånen omfattas av dessa riktlinjer. Valet av Alternativ KAP-KL måste ske i direkt anslutning till anställningen. I annat fall omfattas den anställde automatiskt av AKAP-KR

Hos Tranås kommun erbjuds nedanstående kategorier (punkt 2) att teckna så kallad alternativ pensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspensionen (FÅP), det vill säga pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bland annat att öka Tranås kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en alternativ tjänstepension får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Alternativ pensionslösning kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Tranås kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av alternativ pensionslösning än vad som anges i denna riktlinje får inte förekomma hos Tranås kommun.

Ansvar och befogenheter

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa tillämpningsanvisningar.

2. Personkrets

Tranås Kommun erbjuder Alternativ pensionslösning s.k. Alternativ KAP-KL till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Omfattas av Alternativ KAP-KL i tidigare anställning, och i direkt anslutning till anställning Tranås kommun
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Tranås Kommun

Har en lön överstigande 10 inkomstbasbelopp.

Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid med mera. Tranås kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggande av förmånerna.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Tranås kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

Om anställd väljer alternativ tjänstpensionslösning (ej AKAP-KR) så skall KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstå i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, så kallad slutbetalning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

Val av utformning av alternativ pensionslösning

Den medarbetare som väljer alternativ pensionslösning, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Tranås kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Premieunderlag för alternativ pensionslösning

Premien för försäkringar enligt alternativ pensionslösning kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Tranås kommun annars skulle ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL. Kostnadsneutralitet gäller för Tranås kommun.

Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Tranås kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för alternativ pensionslösning ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

Konsekvenser av att välja alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Tranås kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension).

Genom att välja alternativ pensionslösning tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Tranås kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

Information och rådgivning

För medarbetaren innebär valet mellan ursprunglig och alternativ pensionslösning ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Tranås kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell information/rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av Tranås kommun.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet mellan ursprunglig och alternativ pensionslösning, ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

Tillämpningsanvisningar för annan pensionslösning än AKAP-KR

Mellan Tranås Kommun och en arbetstagare, med överenskommen fast kontant lön som överstiger 10 Inkomstbasbelopp, får vid anställningstidpunkten träffas överenskommelse om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KR i enlighet med §11 i AKAP-KR avtalet.

Kommunen förbehåller sig rätten att kontrollera om sådan lösning vid varje tillfälle kan tecknas.

Dessa lösningar skall innefatta försäkringsmomenten ålderspensionspremie och premiebefrielseförsäkring.

I avtalet skall även övriga förmåner såsom Tjänstegrupplivförsäkring, Arbetsskadeförsäkring, ersättning vid långtidssjukskrivning regleras.

Den anställde skall ha rätt till rådgivning från en av kommunen anvisad rådgivare.

När överenskommelse träffas om att tillämpa annan pensionslösning gäller denna så länge arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren. Överenskommelse om annan pensionslösning ska anmälas till Pensionsnämnden.

Tillämpningar för löneväxling till pension

Inledning

En löneväxling innebär att den anställde byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål.

De bolag som finns tillgängliga för den anställde är de av kommunen upphandlade alternativen för detta.

Den anställde skall ta del av kommunens riktlinjer för dessa tillämpningar.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt eventuellt privat sparande.

Tranås kommun har upphandlat valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

Ansvar och befogenheter

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa tillämpningsanvisningar

Personkrets

Tranås kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL/AKAP-KR
- Har en lön som överstiger 8,5 inkomstbasbelopp

Grundregler

- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.
- Premieutbetalningen kan som längst fortgå till vid var tid gällande LAS-ålder. HR-chefen kan besluta om att löneväxling i enstaka fall får fortsätta även efter gällande LAS-ålder

Storleken på växlingen

Det belopp som den anställde avstår varje månad måste uppgå till minst 1000 kr.

Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande kvoten av sociala avgifter och särskild löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställde väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en förändring av de sociala avgifterna eller den särskilda löneskatten och är således inget fast belopp.

Val av utformning av löneväxlingen

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL/AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Tranås kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till HR-avdelningen. Ändring kan ske maximalt två gånger per år.

Upphörande av löneväxlingen kan ske när som helst under året men med två månaders varsel.

Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan eventuella ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ligger till grund för löneöversyn/revision och lönekartläggning.

Ändrade förhållanden i anställningen

Ändrade förhållanden i anställningen inom Tranås Kommun som medför att förutsättningarna för löneväxling inte kvarstår, medför att avtalet upphör. Avtalet kan sägas upp av den anställda eller kommunen med omedelbar verkan om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändring i lag eller centrala- lokala kollektivavtal, samt kommunens styrdokument för pension.

Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig ledighet (dock ej semester) eller då den anställde ej längre har en sjuklön eller lön som avdraget kan tas av.

Avgång ur tjänst

Upphör anställningen hos Tranås Kommun avslutas avtalet samma datum som anställningen upphör. Kommunen åtar sig - enligt den anställdes önskemål – medverka att försäkringen överlåts till den nya arbetsgivaren eller den anställde privat.

Särskild överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla måste en särskild överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställde och av arbetsgivaren, bilagd.

Medarbetare gör intresseanmälan till HR-avdelningen för löneväxling. HR-avdelningen ombesörjer därefter vidare handläggning.

Avtalen distribueras och hanteras av respektive förvaltning som skickar undertecknat avtal till HR-avdelningen för handläggning.

Information/rådgivning

För medarbetaren innebär valet av eventuell löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Tranås kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell information av fristående försäkringsspecialist vilken utses av kommunen.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.

Avdrag och redovisning av löneavståendet sker via lönesystemet.

1/ Löneväxling kan påverka den medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Därav erbjuds inte löneväxling till medarbetare om inkomsten efter löneväxling understiger 8,07 inkomstbasbelopp.