



Pensionspolicy

FÖR ANSTÄLLDA INOM LYSEKILS KOMMUN

Beslut fullmäktige 2015-06-25, § 60



**LYSEKILS
KOMMUN**





**LYSEKILS
KOMMUN**

Innehållsförteckning

Pensionspolicy	3
A 1 Rekrytering och nyanställning	4
A 2 Lönevaxling	5
A 3 Alternativ tjänstepension	4
A 4 Omreglerad anställning för äldre anställda	5
B Vid avgång	6
B 1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag	6
B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse	7



Pensionspolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2015-06-25, § 60

Inledning

Pensionspolicyen ska användas som en del i kommunens personalpolitik och bidra till att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal genom att använda de verktyg som anges i regelverket. Möjligheterna är utvalda för att underlätta generationsväxling och kompetensöverföring.

Reglerna i pensionspolicyen ska följas och därmed säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Pensionspolicyens regler kan frångås i undantagsfall då det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras.

Policyen samt dess bilagor gäller för samtliga anställda inom kommunen.

Riktlinjer

Till denna policy hör även ett antal riktlinjer, om tjänstepension för nyanställda, alternativ tjänstepensionslösning, löneväxling.

Kollektivavtalad pension

Kommunens anställda omfattas av pensionsavtalet KAP-KL för anställda för födda 1985 eller tidigare (KollektivAvtalad Pension) och AKAP-KL (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) för anställda för födda 1986 eller senare. Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL/AKAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Pensionspolicyen beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Uppdatering

Pensionspolicyen ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras.

Pensionspolicyen kan ses över tidigare om det sker större förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Beslut fattas av personalchef om åtgärd enligt

- A Under anställningstid

Beslut fattas av respektive förvaltningschef efter samråd med personalchef om åtgärder enligt

- A 4 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda,
- B 1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag.

Beslut fattas av kommunstyrelsens ledningsutskott om åtgärder enligt



LYSEKILS KOMMUN

- B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse.
- A 1 Avsteg från Riktlinjer om tjänstepension för nyanställda

Övriga delar i denna policy kräver inga enskilda beslut.

A Under anställningstid

A 1.1 Rekrytering och nyanställning

För att säkerhetsställa att Kommunen har ett attraktivt pensionserbjudande vid nyrekrytering, samt för att skydda Kommunen för höga pensionskostnader gäller följande regler.

Vid rekryteringstillfället ska alltid frågan om tidigare pensionslösning tas upp. Nyanställd ska erbjudas tjänstepension enligt denna policies riktlinjer tjänstepension för nyanställda.

Utifrån gällande policy och riktlinjer ska det skrivas in i anställningsavtalet vilken pensionslösning som ska gälla

A 1.2 Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern (67 års) ålder omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått LAS 32 a § angivna åldern (67 års) ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.

A 2 Alternativ tjänstepension

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

A 2.1 Allmänt

Alternativ tjänstepension (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.

A 2.2 Kostnadsneutralitet

Alternativ tjänstepension är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL alternativt avgiftsbestämd AKAP-KL.



A 2.3 Eget val

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till alternativ tjänstepension eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen.

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

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Kommunen ska ge möjlighet till individuell pensionsrådgivning i samband med att den anställde ska fatta beslut om alternativ tjänstepension.

A 3 Löneväxling

A 3.1 Syfte och omfattning

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

A 3.2 Löneväxlat belopp

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader.

A 3.3 Underlag för ordinarie tjänstepension samt lönerevision

Kostnadsneutraliteten innebär också 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 lönerevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

A 4 Omreglerad anställning för äldre anställda

A 4.1 Syfte och omfattning

I syfte att stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda följande alternativ för tillsvidareanställda som fyllt 61 år och har minst 10 års anställning i kommunen.

Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.



A 4.2 Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

A 4.3 Minskad tid och delvis minskad lön, oförändrad tjänstepension

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till 80 % av sin sysselsättningsgrad, erhåller 90 % av lönen före arbetstidsminskningen och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen till tjänstepensionen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

A 4.4 Övrigt

För båda alternativen omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Omreglerad anställning för äldre anställda är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet.

Kostnaden belastar respektive förvaltning.

Efter särskilt beslut finns möjlighet att förlänga alternativ 4.2 och 4.3 till längst 67 års ålder.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan men ska informera om den.

B Vid avgång

B 1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag

B 1.1 syfte och omfattning

Anställda kan i särskilda fall beviljas ett tilläggsbelopp som förstärkning till pensionen före 65 år.

Pensionsförstärkning kan övervägas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär.

Enförutsättning är att den anställde uppnått 61 års ålder och avgår med förtida uttag av tjänstepensionen före 65 år.

Beslut fattas efter individuell prövning. Tilläggsbeloppets storlek fastställs i varje enskilt fall och är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Kostnaden för pensionsförstärkningen belastar respektive förvaltning.



LYSEKILS KOMMUN

Beloppet betalas ut kontant varje månad via kommunens pensionsadministratör, från avgången och längst till 65 års ålder. Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

B 2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

B 2.1 syfte och omfattning

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet.

Kriterier för särskild avtalspension:

Den anställde ska ha fyllt 61 år,

- den befattning som lämnas ska inte återbesättas och
- den anställde ska ha varit anställd under minst 5 år av de senaste 10 åren.
- Särskild avtalspension kan under särskilda omständigheter beviljas efter andra kriterier.

Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive förvaltning.

B 2.2 Pensionsnivåer

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

Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp	Pensionsnivå inom respektive skikt av pensionsunderlaget	
	Heltids SAP	Deltids SAP
0 – 7,5	73,5 %	60 %
7,5 -	55 %	55%

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstids-minskningen.

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten till och med kalendermånaden närmast före 65 års ålder.



**LYSEKILS
KOMMUN**

B 2.3 Pensionsavgift och pensionsgrundande tid i KAP-KL

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget för pensionsavgiften beräknas i likhet med KAP- KL § 12 mom 3.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

B 2.4 Samordning med förvärvsinkomst

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst upp till 1/12-del av 3 prisbasbelopp per månad undantas dock från samordning. Pensionen minskas därefter med 73,5 procent av återstående del av förvärvsinkomsten i likhet med KAP-KL § 36 mom 1 och 5.

B 2.5 Påverkan på allmän försäkring

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna.

Kommunen kompenserar inte den anställde för denna påverkan men ska informera om den.