

Pensionspolicy för Håbo kommun

Dokumentansvarig: Personalchef

Antagen: Kommunfullmäktige 2017-06-12 § 74

Innehållsförteckning

Allmänt	4
Uppdatering	4
Pension till medarbetare	4
Särskild avtalspension	4
Pensionsnivå	5
Slutbetalning av tjänstepension	5
Pensionens upphörande	5
Minskning med förvärvsinkomst	5
Uppgiftsskyldighet	5
Förkortad arbetstid	5
Alternativa pensionslösningar	6
Alternativ KAP-KL	6
AKAP-KL för födda före 1986	7
Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan	7
Medarbetare som beviljats partiell sjukersättning före 1998	7
Parallella anställningar	8
Löneväxling	8
Kostnadsneutralitet	8
Beloppsgränser och avdrag	8
Ändringar och varseltid	9
Förhöjd pensionsavgift	9
Stanna kvar-försäkring	9
Villkor	9
Frivilliga gruppförsäkringar	10
Information om pension	10
Information till medarbetare	10

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 Håbo kommun gjort i sådana pensionsfrågor där kollektivavtalens huvudregel ger ett friutrymme.

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

Uppdatering

I enlighet med Håbo kommuns ”Riktlinjer för styrdokument” gäller denna policy fyra år från fastställandedatum. Därutöver görs översyn och uppdatering vid behov som föranletts av förändringar inom kommunen eller i lagar och kollektivavtal på pensionsområdet.

Pension till medarbetare

För medarbetare i Håbo 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.

Pensionspolicyn beslutas av kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen är anställnings-, löne- och pensionsmyndighet för samtliga medarbetare. Beslutsordningen framgår av kommunstyrelsens delegationsordning. Alla överenskommelser ska vara skriftliga.

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.

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 61 särskild avtalspension på hel- eller deltid, beroende på de behov som finns i det enskilda fallet. Särskild avtalspension kan vara ett alternativ vid övertalighet eller när det är personalpolitiskt motiverat.

Pensionsnivå

Pensionsnivån vid särskild avtalspension är 60 % av den fasta lönen vid avgångstidpunkten. 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

För att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv eller hantera verksamhetsförändringar, kan kommunen bevilja medarbetare som fyllt 63 omreglerad anställning till minskad arbetstid med delvis reducerad lön och bibehållet tjänstepensionsintjänande. Det sker enligt den så kallade 80/90/100-principen: Lönen minskas med 10 % mindre än minskningen av sysselsättningsgraden, och inbetalningen av avgifter till medarbetarens tjänstepension fortsätter enligt den tidigare sysselsättningsgraden. Minskningen av sysselsättningsgraden måste vara minst tjugo procentenheter.

Som tjänstepensionsgrundande lön räknas aktuell lön omräknad till den sysselsättningsgrad som gällde före omregleringen.

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.

Alternativa pensionslösningar

Kommunen erbjuder möjlighet till följande alternativa pensionslösningar:

- Alternativ KAP-KL
- 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.

Alternativ KAP-KL

Alternativ KAP-KL erbjuds till förvaltningschefer och chefer med motsvarande befattning. Pensionslösningen kan bara erbjudas dem som är födda 1985 och tidigare. Denna avgränsning följer av kollektivavtalets bestämmelser.

Alternativ KAP-KL innebär att det framtida intjänandet av förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en avgiftsbestämd 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 möjlighet till individuell anpassning.

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat om den förmånsbestämda ålderspensionen tryggats med försäkring.

Medarbetaren väljer om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd eller inte. Återbetalningsskydd innebär att det samlade pensionskapitalet betalas ut till förmånstagarna som en månadsvis pension om den anställde avlider. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Pensionen utbetalas tidigast från 55 års ålder efter överenskommelse med försäkringsbolaget.

AKAP-KL för födda före 1986

Medarbetare som är födda före 1986 och har en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan vid nyanställning i Håbo kommun 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. Detta innebär bland annat 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.

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 Håbo 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 indexerats 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 Håbo 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 Håbo kommun de centrala parternas rekommendation avseende pensionsavgift enligt AKAP-KL vid samtidiga 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.

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 lönerevision 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 varsel

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

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

Håbo 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 Håbo 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

Närmare villkor för utfästelsen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren.

Frivilliga gruppförsäkringar

Håbo kommun har för avsikt att ta fram ett antal gruppförsäkringar som betalas via nettolöneavdrag. Erbjudandet riktar sig till medarbetare med anställning tills vidare eller för viss tid, dock minst sex månader. Exempel på försäkringar som kan komma att ingå i erbjudandet är livförsäkring, sjukförsäkring, olycksfallsförsäkring och barnförsäkring.

Information om pension

Information till medarbetare

För information om sin tjänstepension kan alla kommunens medarbetare kontakta Pensionshjälpen vid KPA Pension. Medarbetarna får dessutom årligen information om intjänad tjänstepension. KPA Pension 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 chefsträffar om pension. Inför beslut om lönevaxling 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.