



Riktlinjer för pension, frivilliga förmåner samt förmåner efter särskilt beslut inom pension- och trygghetsområdet

Antaget av	Kommunstyrelse
Antaget	Datum och §
Ersätter tidigare version	NN, datum och §
Gäller för	KS, samtliga nämnder
Dokumentansvarig	HR-chef

Innehåll

1 Pension	4
1.1 Pension till anställda.....	4
1.1.1 Pensionsavtal	4
1.1.2 Pensionsgrundande ledigheter	4
1.1.3 Pensionsgrundande avlöningsförmåner	4
1.1.4 Återbetalning av för mycket utbetald pension	4
1.1.5 Utbetalning av små förmåner	4
1.1.6 Utbetalning av små pensionsavgifter	4
1.2 Information.....	4
1.2.1 Val avseende avgiftsbestämd ålderspension	5
1.2.2 Under anställningstiden	5
1.2.3 Inför pensionsavgång	5
1.3 Pension för förtroendevalda heltids- och deltidspolitiker	5
2. Frivilliga förmåner	6
2.1 Gruppförsäkring	6
2.2 Löneväxling till pension.....	6
2.2.1 Grundriktlinjer.....	6
2.2.2 Personkrets	6
2.2.3 Löneunderlag.....	7
2.2.4 Storleken på växlingen	7
2.2.5 Val av utformning av löneväxlingen	7
2.2.6 Traditionell- eller fondförsäkring.....	7
2.2.7 Efterlevandeskydd	7
2.2.8 Förändring av försäkringslösningen.....	7
2.2.9 Flytt av försäkringskapital.....	7
2.2.10 Vid sjukdom/ledighet	8
2.2.11 Särskild överenskommelse	8
2.2.12 Rådgivning	8
2.3 Alternativ pension för utvalda grupper	8
2.3.1 Grundregler	8
2.3.2 Personkrets	9
2.3.3 Val av utformning av alternativ pensionslösning.....	9
2.3.4 Premieunderlag för alternativ pensionslösning	9
2.3.5 Traditionell- eller fondförsäkring.....	9
2.3.6 Efterlevandeskydd	10
2.3.7 Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom	10

2.3.8	Konsekvenser av att välja alternativ pensionslösning.....	10
2.3.9	Förändring av vald alternativ försäkringslösning.....	10
2.3.10	Flytt av försäkringskapital.....	10
1.3.11	Löneökning/löneminskning.....	10
1.3.12	Rådgivning	10
3	Förmåner som kan erbjudas efter särskilt beslut	11
3.1	Stanna-kvar lösning, tjänstepensionsavsättning efter 65 års ålder	11
3.1.1	Regelverk	11
4	Övertalighetslösningar/avgångslösningar	11
4.1	Särskild Avtalspension(SAP).....	11
4.1.1	Omfattning	12
4.1.2	Förmånsnivå.....	12
4.1.3	Pensionsavgifter	12
4.1.4	Samordning	12
4.1.5	Förmånsbestämd ålderspension.....	12
4.1.6	Kompensation för allmän pension.....	12
4.1.7	Övrigt	12
4.2	Förtida uttag av tjänstepension med pensionskompensation	12
4.2.1	Bakgrund	12
4.2.2	Regelverk vid beslut om förtida uttag av tjänstepension	13
4.2.3	Erbjudandet	13
4.3	Omvandla avgångsvederlag till pensionsavsättning	13

1 Pension

1.1 Pension till anställda

1.1.1 Pensionsavtal

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller KAP-KL fr.o.m. 060101 samt i förekommande fall AKAP-KL fr.o.m. 140101. Anställd med rätt till förtidspension eller sjukbidrag vid övergången till KAP-KL respektive AKAP-KL kvarstår i det äldre pensionsavtalet PFA eller KAP-KL.

KAP-KL/AKAP-KL gäller inte för arbetstagare som tillträder en anställning efter det att han eller hon har fyllt 67 år.

Avtalet ger möjlighet för anställd som är född före 1986 att ansöka om att tillhöra AKAP-KL istället för KAP-KL. Östhammars kommun är dock mycket restriktiv med att godkänna sådan begäran. Beslut tas ensidigt av arbetsgivaren.

Läs mer om KAP-KL på SKR:s hemsida.

1.1.2 Pensionsgrundande ledigheter

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

1.1.3 Pensionsgrundande avlöningsförmåner

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

1.1.4 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.

1.1.5 Utbetalning av små förmåner

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande PBB (prisbasbelopp) kommer kommunen att istället omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp.

1.1.6 Utbetalning av små pensionsavgifter

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB (inkomstbasbelopp) ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall betalas det ut som en kontantutbetalning och sker senast i april året efter intjänandet. För anställd som omfattas av AKAP-KL är motsvarande procentsats 1,5 %.

1.2 Information

Som en del av introduktionen till anställningen/uppdraget ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen/uppdraget. Informationen ska vara skriftlig och ska även innehålla uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor. Den skriftliga informationen ska gå att få via kommunens intranät.

1.2.1 Val avseende avgiftsbestämd ålderspension

Den nyanställda ska skriftligen informeras om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

1.2.2 Under anställningstiden

Anställda kan få information om de förmåner som man har rätt till enligt tjänstepensionen genom att ta kontakt med kommunens löneenhet eller kommunens administratör av pensionsförmåner. Kontaktuppgifter går att finna på intranätet.

1.2.3 Inför pensionsavgång

Regelbundna informationsträffar ska hållas för anställd som under året fyller 61 år eller mer avseende allmän pension samt tjänstepension. Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig uppsägning till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. Individuell rådgivning avseende uttag av samtliga intjänade pensionsförmåner oavsett pensionsavtal kan erbjudas efter beslut. Förfrågan ska ställas till kommunens HR-chef.

1.3 Pension för förtroendevalda heltids- och deltidspolitiker

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och deltid. Med deltid avses förtroendevalda som har arvode motsvarande minst 40 procent av arvodet för kommunstyrelsens ordförande.

Förvärvsinkomster upp till 1 prisbasbelopp per år undantas från samordning genom att förvärvsinkomsten minskas med 1/12 per månad innan samordning. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBFs regler.

Kommunen har tidigare antagit OPF-KL och därefter OPF-KL 18 att gälla för alla förtroendevalda som väljs första gången i samband med valet 2014 eller senare samt för de som ej omfattats av PBF eller äldre avtal tidigare. Förtroendevald som tidigare har omfattats av PBF eller äldre reglementen kvarstår i detta system.

OPF-KL innehåller dels ett omställningsstöd dels pension. Omställningsstödet gäller för förtroendevald på heltidsuppdrag eller minst 40 %. Omställningsstödet är ett ekonomiskt tidsbegränsat stöd kombinerat med aktiva omställningsinsatser.

Pensionen gäller oavsett omfattning. Pensionsförmånerna avser avgiftsbestämd ålderspension, sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd. Pensionsavgift sätts av på de årliga kontanta ersättningarna. Pensionsavgiften uppgår till 4,5 % av pensionsgrundande inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på pensionsgrundande inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp. Vid små pensionsavgifter utbetalas detta kontant istället för att avsättas som pension. Pensionsavsättningen gäller både för nyvalda samt för omvalda fritidspolitiker.

Pensionsavgifterna inbetalas till den pensionsförvaltare som kommunen vid var tidpunkt har avtal med.

Pensionsavsättningen gäller både för nyvalda samt för omvalda fritidspolitiker.

Pensionsavsättningen kan som längst pågå till 75 års ålder. En förutsättning är att uppdraget har påbörjats innan 67 års ålder.

2. Frivilliga förmåner

2.1 Gruppförsäkring

Kommunen tillhandahåller en frivillig gruppförsäkring vilken kan tecknas av anställd och eventuell medförsäkrad till anställda. Gruppförsäkringen erbjuds till alla nyanställda i kommunen.

2.2 Löneväxling till pension

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, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer.

Samtliga tillsvidareanställda inom personkretsen enligt 2.2.2 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.

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

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet beräknas utifrån kvoten mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader och kan därför komma att ändras över tiden.

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 regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

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

2.2.1 Grundriktlinjer

- 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 kan ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst till vid var tid gällande LAS-ålder. Därefter krävs ett godkännande ifrån arbetsgivaren.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde

2.2.2 Personkrets

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

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Omfattas av KAP-KL/AKAP-KL
- Har en lön som bör överstiga 8,3 inkomstbasbelopp

Ev. avvikelser ifrån detta beslutas ensidigt av arbetsgivaren efter förfrågan ifrån den anställde till kommunens HR-chef.

2.2.3 Löneunderlag

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

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för lönerevision.

2.2.4 Storleken på växlingen

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

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

2.2.5 Val av utformning av löneväxlingen

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

2.2.6 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.

2.2.7 Efterlevandeskydd

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

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

2.2.8 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 löneenheten.

2.2.9 Flytt av försäkringskapital

För att kunna flytta intjänat kapital till annan försäkringsgivare så krävs ett skriftligt godkännande av kommunen. Ett godkännande ges under följande förutsättningar:

- Att flytt sker till annan försäkringsgivare som kommunen har ett upphandlat/förhandlat avtal med
- Att den försäkrade uppfyller ev. hälsokrav hos den mottagande försäkringsgivaren om löpande försäkring ska tecknas
- Att den försäkrade har fått en rådgivning om konsekvenserna inför flyttbeslutet
- Att inga kostnader för flytten belastar kommunen

Ev. kostnader som uppstår ska betalas av antingen den försäkrade eller mottagande försäkringsbolag.

2.2.10 Vid sjukdom/ledighet

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

2.2.11 Särskild överenskommelse

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

2.2.12 Rådgivning

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

Östhammars kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av kommunen.

Rådgivningen är obligatorisk för att få teckna en löneväxling.

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.

2.3 Alternativ pension för utvalda grupper

Avtalet ”Kollektiv Avtalad Pension-Kommun och Landsting” (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller vissa grupper. Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL.

Hos Östhammars kommun erbjuds nedanstående kategorier (3.2.2) att teckna s.k. Alternativ pensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspension (FÅP), d.v.s. pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Östhammars kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Medarbetare som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel.

För de medarbetare som väljer att kvarstå i ursprunglig KAP-KL, kan val av Alternativ pensionslösning göras senare. Kravet är då att medarbetaren vid detta senare tillfälle har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

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

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för Alternativ pensionslösning.

Östhammars kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av Alternativ pensionslösning än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma hos Östhammars kommun.

2.3.1 Grundregler

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Östhammars kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Östhammars kommun, att istället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

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

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår 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, s.k. slutbetalning.

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

2.3.2 Personkrets

Östhammars kommun erbjuder Alternativ pensionslösning till de medarbetare som uppfyller följande villkor:

- Omfattas av KAP-KL.
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Östhammars kommun
- Har en lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp i pensionsunderlag/ och ingår i kommunförvaltningens ledningsgrupp
- Har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till 7,5 inkomstbasbelopp

Kommunen kommer även att erbjuda följande kategori möjlighet till alternativ pensionslösning

- Har haft en alternativ pensionslösning i tidigare anställning

HR-chef kan i särskilda fall bestämma att andra personer än ovanstående kan erbjudas alternativ tjänstepension.

2.3.3 Val av utformning av alternativ pensionslösning

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

2.3.4 Premieunderlag för alternativ pensionslösning

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

2.3.5 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.

2.3.6 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.

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

2.3.7 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.

2.3.8 Konsekvenser av att välja alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Östhammars 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 Östhammars kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

2.3.9 Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

2.3.10 Flytt av försäkringskapital

För att kunna flytta intjänat kapital till annan försäkringsgivare så krävs ett skriftligt godkännande av kommunen. Ett godkännande ges under följande förutsättningar:

- Att flytt sker till annan försäkringsgivare som kommunen har ett upphandlat/förhandlat avtal med
- Att den försäkrade uppfyller ev. hälsokrav hos den mottagande försäkringsgivaren om löpande försäkring ska tecknas
- Att den försäkrade har fått en rådgivning om konsekvenserna inför flyttbeslutet
- Att inga kostnader för flytten belastar kommunen

Ev kostnader som uppstår ska betalas av antingen den försäkrade eller mottagande försäkringsbolag.

1.3.11 Löneökning/löneminskning

Om medarbetare inom personkretsen får löneökning så att hans pensionsunderlag överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, ska hen erbjudas att välja Alternativ pensionslösning.

Om medarbetare som valt Alternativ pensionslösning får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen.

1.3.12 Rådgivning

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

Östhammars kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av fristående försäkringsspecialist vilken utses av Östhammars kommun.

Rådgivningen är obligatorisk för att få teckna en Alternativ KAP-KL.

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.

3 Förmåner som kan erbjudas efter särskilt beslut

3.1 Stanna-kvar lösning, tjänstepensionsavsättning efter 65 års ålder

3.1.1 Regelverk

HR-chefen beslutar i enskilda fall tillsammans med aktuell överordnad chef vilka som ska omfattas av detta regelverk.

En förutsättning är att den anställda har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 och således har ett intjänande av Förmånsbestämd ålderspension. Detta regelverk ersätter, efter ensidigt beslut av arbetsgivaren, intjänandet på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp fr.o.m. den månad den anställda fyller 65 år.

Genom anställningen hos Östhammars kommun så omfattas den anställda av KAP-KL som tjänstepensionsavtal. Denna pensionslösning kompletterar KAP-KL som i övrigt gäller fullt ut för den anställda.

Kommunen åtar sig att månatligen avsätta en pensionspremie motsvarande 30 % av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Den pensionsgrundande lönen beräknas genom den avtalade månatliga lönen multiplicerat med 12,2 (påslag för semesterersättning). Avsättningen sker månadsvis fr.o.m. den månad den anställda uppnår 65 års ålder.

Ålderspensionspremier får placeras i det valfria försäkringsbolag och förvaltningsform som den anställda väljer utifrån de försäkringsbolag som Kommunen har avtal med. Den anställda ansvarar för utfallet av placerad ålderspensionspremie och utvecklingen av pensionskapitalet.

Pensionsavsättningen pågår så länge anställningen fortlöper, dock längst t.o.m. månaden innan vid var tid gällande LAS-ålder.

Pensionsavsättningen omfattas ej av premiefrielse. Vid långvarig sjukdom (över 3 månader) upphör premieavsättningen.

Den anställda har rätt att komplettera avsättningen med ett återbetalningsskydd.

Pensionspremie inbetalas enbart för helt arbetad månad. Premien erläggs månadsvis i förskott.

För att den anställda ska kunna ta beslut i dessa frågor som kan vara av avgörande betydelse för den anställdes trygghet erbjuds rådgivning av extern pensions- och försäkringsrådgivare vilken utses av arbetsgivaren.

4 Övertalighetslösningar/avgångslösningar

4.1 Särskild Avtalspension(SAP)

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

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Beslut om särskild avtalspension ska utges tas efter diskussion mellan berörd chef och HR-chefen vid varje tillfälle.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställde och av arbetsgivaren. Kostnaden för den Särskilda avtalspensionen ska tas av respektive verksamhet.

4.1.1 Omfattning

Hel SAP kan tidigast utges från den kalendermånad då arbetstagaren fyller 61 år. SAP:en upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 971231 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen. Partiell särskild avtalspension kan utgå som längst till 67 år.

4.1.2 Förmånsnivå

Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

4.1.3 Pensionsavgifter

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

4.1.4 Samordning

Ingen samordning sker med annan förvärvsinkomst förutom i de fall förmånstagaren får en ny anställning inom kommunen eller i kommunens bolagskoncern. I dessa fall undantas ett prisbasbelopp per år ifrån samordning och därefter samordnas förmånen till 100%.

4.1.5 Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen ska anses som genast påbörjande. Den anställde får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av Fåp motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år.

4.1.6 Kompensation för allmän pension

Den anställde erhåller ingen kompensation för eventuellt bortfall av intjänad allmän pension.

4.1.7 Övrigt

Den anställde kan efter särskilt beslut erbjudas konsultation av kommunens pensionsrådgivare beträffande utformningen av den särskilda avtalspensionen och konsekvenser av att erhålla förmånen.

4.2 Förtida uttag av tjänstepension med pensionskompensation

4.2.1 Bakgrund

Förtida uttag av tjänstepensionen är en av Östhammars kommuns möjligheter att som arbetsgivare underlätta vid personal- och verksamhetsförändringar, omorganisationer, effektiviseringar och andra förändringar som kan innebära behov av personalminskningar genom att erbjuda medarbetare ett förtida uttag av tjänstepensionen i kombination med en tjänstepensionskompensation.

Det är Östhammars kommun som arbetsgivare som erbjuder och beviljar medarbetare förtida uttag av tjänstepensionen i kombination med en tjänstepensionskompensation.

Kommunens riktlinjer ska följas.

Individuell överenskommelse ska göras mellan arbetsgivare och arbetstagare. I det enskilda avtalet ska framgå vad som gäller för det förtida uttaget av tjänstepensionen och kompensationen i varje enskilt fall.

Sektorchef i samråd med förhandlingschef avgör och beslutar om tillämpningen av dessa riktlinjer.

4.2.2 Regelverk vid beslut om förtida uttag av tjänstepension

Arbetsgivaren definierar vilka yrkesgrupper som omfattas.

- Erbjudandet om förtida uttag och tjänstepensionskompensation måste i regel lösa en övertalighetssituation.
- Överenskommelse om förtida uttag av tjänstepensionen och kompensationen kan ingås tidigast från den månad arbetstagaren fyller 61 år.
- Erbjudandet innebär att medarbetarens anställning i kommunen avslutas.
- Samordning med eventuell förvärvsinkomst görs inte.
- Medarbetaren tillåts inte ingå en ny anställning inom Östhammars kommun

4.2.3 Erbjudandet

Tjänstepensionen höjs till den nivå man beräknar att den skulle varit vid en 65-års pensionering.

Med tjänstepension avses den avgiftsbestämda ålderspensionen och förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL samt skillnaden mellan IPR vid uttagstillfället och vid 65 årstillfället. Eventuell annan tjänstepension som ej intjänats hos kommunen kompenseras ej.

Förvaltningen betalar in mellanskillnaden i tjänstepension fram till 65-årsdagen hos det försäkringsbolag som anvisas av kommunen via kommunen pensions- och försäkringskonsult.

Förvaltningen betalar dessutom in en månadslön som pension för varje år före 65 år till det försäkringsbolag som anvisas av kommunen via stadens pensions- och försäkringskonsult.

Sista årets kompensation beräknas proportionerligt mot antal månader innan månaden då medarbetaren fyller 65 år.

Uttaget av tjänstepensionen kan ske på minst 5 år eller utifrån regelverket hos försäkringsbolaget samt inkomstskattelagens bestämmelser. Medarbetaren avtalar detta separat med försäkringsbolaget.

Uttaget av tjänstepension kan ske omedelbart eller från och med valfri tidpunkt.

Medarbetaren avtalar detta separat med försäkringsbolaget.

Pensionslösningen kan efter enskilt beslut ifrån medarbetaren kompletteras med ett återbetalningsskydd.

4.3 Omvandla avgångsvederlag till pensionsavsättning

Kommunen kan som alternativ till övriga pensionslösningar komma att använda sig av avgångsvederlag vid vissa situationer. Den anställda har då rätt att omvandla hela eller delar av avgångsvederlaget till pensionsavsättning istället för att erhålla kontant utbetalning. Omvandlingen ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren.