

Riktlinjer för Pension

Riktlinje

Diarie-/dokumentnummer: KS2019/1451
Beslut: 2019-10-09 KS § § 308/2019
Ersätter tidigare beslut 2014-09-17 KS § 330/2014
Giltighetstid: 2023-12-31
Dokumentansvarig: HR chef
Senast uppdaterad av: Britt Hermansson, HR enheten



Innehållsförteckning

Inledning	3
Relation till andra styrdokument.....	3
Syfte	3
Mål och viljeinriktning	3
Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda	3
Pension till anställda med högre ledande befattningar.....	4
Information till anställda.....	5
Levandegöra	5
Uppföljning	5



Inledning

Inom kommunsektorn gäller två tjänstepensionsavtal för anställda, AKAP-KL för anställda födda 1986 eller senare och KAP-KL för anställda födda 1985 eller tidigare.

Äldre pensionsavtal kan förekomma och gälla enskilda individer på grund av olika omständigheter.

Tjänstepensionsavtalen för anställda innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och beslut. Pensionsriktlinjerna beskriver det Kungälvs kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalen.

Relation till andra styrdokument

Kommunstyrelsens resultatmål: det ska vara attraktivt att arbeta i Kungälvs kommun.

Personalpolitiskt program

Riktlinjer för Hälso- och arbetsmiljö

Syfte

Pensionsavtalen AKAP-KL och KAP-KL är dispositiva i vissa delar vilket medför att kommunen kan fatta lokala beslut.

Pensionsriktlinjerna ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och omfattar alla anställda. En framsynt och långsiktig syn på pensionsfrågor hjälper kommunen att attrahera, behålla och avveckla medarbetare.

Mål och viljeinriktning

Kommunen har som mål att åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder samt möjliggöra att anställda arbetar längre än vedertagen pensionsålder.

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta längre, samt underlätta vid framtida generationsväxling, erbjuder kommunen möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda.

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

80– 100 modell med bibehållen tjänstepension

Möjligheten gäller för alla tillsvidareanställda medarbetare. Lägsta åldern för att ansöka är fyra år innan LAS angiven ålder och innebär att den anställde minskar sin arbetstid till 80% av tidigare sysselsättningsgrad. Arbetstiden efter minskningen måste dock vara minst 50% av heltid med hänsyn till möjligheten att kunna planera arbetet inom verksamheten.



Anställningen omregleras till den nya lägre sysselsättningsgraden. Arbetstiden styrs av verksamhetens behov.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön förändras sen procentuellt med faktiska löneökningar.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta och kompenserar inte för denna påverkan.

Möjligheten gäller längst till LAS angiven ålder.

Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet avsätts till en tjänstepensionsförsäkring.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Kommunen betalar därför ett premietillägg beräknat på löneväxlingsbeloppet, till tjänstepensionsförsäkringen.

Löneväxlingen ska inte påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande. Vid lönerevision ska bruttolönen före växlingen användas som utgångspunkt.

Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med löneöversyn eller nyanställning. Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställda. Minimibelopp för löneväxling är 500kr och max belopp är 20% av bruttolönen.

Löneväxling kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringarna. Kommunen ska informera om detta.

Pension till anställda med högre ledande befattningar

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet till alternativ KAP-KL. Erbjudandet omfattar anställda som har högre ledande befattningar i kommunen.

Alternativ KAP-KL

Alternativ 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 pensionsriktlinjer. Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom försäkring med löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension i det fall kommunen tryggt den med försäkring.



Information till anställda

Enligt KAP-KL, AKAP-KL ”Riktlinjer för arbetsgivarens informationsansvar” är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänats in i anställningen.

Anställda i kommunen kan vända sig till pensionshandläggaren med pensionsfrågor. I övrigt erbjuder kommunen information enligt nedan. Den muntliga informationen genomförs antingen i egen regi eller med extern hjälp.

Under anställningen

Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till anställda i kommunen. Informationsfilm finns på kommunens intranät. Syftet är att översiktligt informera om KAP-KL, AKAP-KL och det individuella valet, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

Kommunens anställda får varje år information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos.

Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen fås från det försäkringsbolag den anställde valt.

Vid pensionsavgång

Anställda som önskar avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. I god tid innan pensionsavgången informeras den anställde sedan skriftligen om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension samt information om pensionsförmånens storlek ska den anställde vända sig till det försäkringsbolag som valts.

För begäran om utbetalning av allmän ålderspension ska den anställde vända sig direkt till Pensionsmyndigheten

Levandegöra

Pensionsriktlinjerna innehåller anvisningar för hur kommunen ska informera sina anställda om pensionsrättigheter i anställningen.

Uppföljning

Riktlinjer för pension ska ses över, och om det finns behov, uppdateras en gång per mandatperiod. Däremellan ska riktlinjerna uppdateras om det sker större förändringar i lagar eller kollektivavtal som påverkar pensionsområdet.