

Pensionsriktlinjer för anställda i Umeå kommun

Dokumenttyp: Riktlinje	
Dokumentansvarig: Stefan Larsson	Beslutsdatum: 2021-05-18 § 105
Beslutad av: Kommunstyrelsen	DNR: KS-2019/00980

Sammanfattning

Dessa pensionsriktlinjer kompletterar och förtydligar de möjligheter som finns enligt de kommunala pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL.

Anställda som har fyllt 63 år har möjlighet att minska sin arbetstid med bibehållen tjänstepension vid konstaterad övertalighet/arbetsbrist, ohälsa eller kompetensväxling. Förutsättningen är att verksamhetens förutsättningar, behov och krav kan tillgodoses. Möjligheten ges längst till månaden den anställde fyller 68 år.

Anställda i kommunen har möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring.

Ålderspension och förvärvsinkomst ska inte samordnas i det fall en tidigare anställd återkommer och arbetar tillfälligt i kommunen efter pensionsavgången.

Förvaltningschef, avdelningschefer på stadsledningskontoret samt anställda med vissa nyckelbefattningar har möjlighet att träffa överenskommelse om alternativ pensionslösning.

Särskild avtalspension på heltid eller deltid kan användas i samband med övertalighet och omställning. Beviljas efter särskild individuell prövning.

Avgiftsbestämd ålderspension och delar av åtagandet för pension intjänad före 1998 tryggas genom försäkring.

Förmånsbestämd ålderspension, pension till efterlevande, särskild avtalspension, övervägande delen av åtagandet för pension intjänad före 1998 och förmåner enligt PBF samt OPF-KL tryggas genom beskattningsrätten.

Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller anställdas pensionsvillkor.

Allmänt

Pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL innehåller ett flertal möjligheter till lokala överenskommelser. Mot bakgrund av detta har kommunen beslutat vad som ska gälla i specifika pensionsfrågor, vilket beskrivs i dessa pensionsriktlinjer.

Pensionsriktlinjerna ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik för att bland annat hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal.

Uppdatering

Pensionsriktlinjerna ska ses över vart tredje år och uppdateras om det finns behov av det. Däremellan ska uppdatering ske då det har skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller anställdas pensionsvillkor.

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunstyrelsens delegationsordning.

Möjlighet till minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

I syfte att öka förutsättningarna för anställda att arbeta längre erbjuder kommunen möjlighet till minskad arbetstid. Förutsättningen är att verksamhetens förutsättningar, behov och krav kan tillgodoses. För att åtgärdens syfte inte ska förfelas får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Beviljande av minskad arbetstid sker efter individuell prövning. Beslut fattas av förvaltningens HR-chef. Beslutet kan inte gälla retroaktivt utan är alltid framåtsyftande.

Möjligheten ges utifrån att någon av följande kriterier är uppfyllda:

- Övertalighet/arbetsbrist
- En konstaterad ohälsa i form av läkarintyg/medicinskt utlåtande där möjlighet att orka arbeta vidare är stor om arbetstiden minskas
- Vid kompetensväxling där detta bedöms som särskilt viktigt för att trygga kompetensförsörjning

Möjligheten innebär att den anställde tillåts minska sin arbetstid till som lägst 75 procent av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat. Kostnaden belastar kommunens centrala pensionskonto.

Den anställde ska ha fyllt 63 år och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller som längst till 68 års ålder.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön förändras årligen procentuellt med faktiska löneökningar. Ersättning för obekväm arbetstid och tidsbegränsade lönetillägg medräknas inte.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen. Den anställde ska i huvudsak behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera. Kommunen ska informera om detta. Blankett för ansökan lämnas ut av HR-chef.

Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda i kommunen har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet avsätts till vald tjänstepensionsförsäkring men möjlighet finns att välja ett annat försäkringsbolag och försäkring för löneväxling.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Vid löneväxling betalar kommunen särskild löneskatt i stället för arbetsgivaravgifter och får därmed en lägre kostnad. Anställda som löneväxlar får därför ett premietillägg av bruttolöneavdraget (5,78 procent 2019) som

tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet betalas av kommunen till en tjänstepensionsförsäkring. (Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, avsätts 1 058 kronor till en tjänstepensionsförsäkring). Premietilläggets storlek fastställs årligen av kommunen.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Pensionsgrundande lön ska därför beräknas på lönen före bruttolöneavdraget.

Vid löneöversyn ska bruttolönen före avdraget användas som utgångspunkt.

Lägsta belopp att växla är 200 kronor per månad. Maximalt får 20 procent av bruttolönen per månad växlas. Det överenskomna löneväxlingsbeloppet och premietillägget överförs till samma försäkringsbolag och försäkring som den anställde har valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

Löneväxling görs endast de månader då det är möjligt att göra det överenskomna avdraget. Om det inte går att göra ett avdrag, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett uppehåll i löneväxlingen.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde. Ansökan om löneväxling och förändring av belopp kan göras löpande under året. Löneväxlingen sker månaden efter ansökan. Avtalet kan sägas upp av kommunen eller den anställde med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har kommunen och den anställde en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Eftersom bruttolönen blir lägre kan löneväxlingen komma att påverka storleken på allmän pension, sjukpenning, föräldrapenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. För anställda som har lön under nedanstående lönegränser är löneväxling därför oftast mindre lämpligt.

8,07 prisbasbelopp: om lönen efter växling understiger 8,07 prisbasbelopp kan den allmänna pensionen komma att påverkas.

7,5 prisbasbelopp: om lönen efter växling understiger 7,5 prisbasbelopp kan sjukpenning, tillfällig föräldrapenning, sjuk- och aktivitetsersättning samt ersättning från A-kassan komma att påverkas.

Oavsett lönenivå påverkar en sänkt bruttolön ersättningen från vissa avtalsförsäkringar, bland annat AGS-KL och TFA-KL.

Samordning mellan ålderspension och lön

Ålderspension och förvärvsinkomst ska inte samordnas i det fall en tidigare anställd återkommer och arbetar tillfälligt i kommunen efter pensionsavgången.

Pension till högre chefer och nyckelpersoner

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet att träffa individuell överenskommelse om alternativ pensionslösning.

Erbjudandet omfattar förvaltningschefer, avdelningschefer på stadsledningskontoret samt vissa anställda med vissa nyckelbefattningar.

Kommunen erbjuder två alternativa pensionslösningar:

- KAP-KL-lösning: Möjligheten omfattar alternativ KAP-KL, alternativ KAP-KL med höjd premie för avgiftsbestämd ålderspension och ordinarie KAP-KL med höjd premie för avgiftsbestämd ålderspension. Ett annat alternativ är att erbjuda en pensionslösning enligt AKAP-KL.
- Pensionsplan liknande gammal ITP-plan. Pensionsplanen ska vara utformad så att den passar den kommunala sektorns kollektivavtalsstruktur. Det innebär att pensionsplanen ska innehålla ålderspension och efterlevandepension, men inte sjukpension. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Ovanstående anställda har möjlighet till individuell pensionsrådgivning i samband med beslutet om alternativ pensionslösning. Kommunen anvisar rådgivare.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Beslut om särskild avtalspension fattas efter särskild prövning i varje enskilt fall av HR-direktören. Syftet med särskild avtalspension är att detta används vid arbetsbrist samt omställningsarbete när inga andra åtgärder är tillämpliga, exempelvis medel från Omställningsfonden. Särskild avtalspension kan utbetalas tidigast vid 63 års ålder och som längst till 66 års ålder.

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet.

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension, enligt KAP-KL:s regler. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas. Rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Vid särskild avtalspension på deltid undantas ett prisbasbelopp multiplicerat med graden av arbetstidsminskning. Förvärvsinkomst som överstiger dessa nivåer

samordnas på så sätt att den särskilda avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive verksamhet. Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera. Kommunen ska inte kompensera den anställde för denna påverkan.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KPA:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser. Pensionsunderlag är uttryckt som inkomstbasbelopp.

Pensionsunderlag, inkomstbasbelopp	Pensionsnivå, procent
-7,5	73,5
7,51–20,0	55,0
20,1–30,0	27,5

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Kommunen tryggar för närvarande sina pensionsåtaganden enligt nedan. Avgiftsbestämd ålderspension.	Tryggas sedan 1998 genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställde har valt.
Förmånsbestämd ålderspension.	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Pension till efterlevande.	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med inträffat dödsfall.
Särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten.	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pension intjänad före 1998.	Tryggas i huvudsak genom beskattningsrätten. Pensionsutfästelsen redovisas som en ansvarsförbindelse. Delar av pensionsåtagandet tryggas genom försäkring och betalas med engångspremie.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda).	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
OPF (Omställningsstöd och pension till förtroendevalda).	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.