



Riktlinje för pension och omställning



Innehållsförteckning

Allmänt	3
Bakgrund och syfte	3
Uppdatering.....	3
Finansiering.....	3
Beslutsordning	3
Pension till anställda	4
Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	4
Utbetalning av avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring.....	6
Möjlighet till minskad arbetstid	7
Löneväxling till pension	8
Möjlighet till annan pensionslösning	9
Pensionsinformation	11
Rutiner i samband med pensionsavgång.....	12

Allmänt

Bakgrund och syfte

Riktlinjen för pension och omställning utgår från de möjligheter till lokala lösningar som de kollektivavtalade pensionsavtalen KAP-KL samt AKAP-KL (KollektivAvtalad Pension) medger. Riktlinjerna beskriver de för Linköpings kommun beslutade åtgärder .

Vid omställning ska i första hand det kollektivavtalade omställningsavtalet KOM-KL användas. Riktlinjen för pension och omställning kan användas i andra fall än de som avses i KOM-KL . Anmälan till omställningsfonden, vilka administrerar KOM-KL, ska alltid ske av förhandlingsinchef.

Riktlinjerna ska medverka till att stärka bilden av kommunen som en modern och attraktiv arbetsgivare, samt stödja kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och avveckla anställda.

Riktlinjerna ska även bidra till att pensionsfrågorna hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt.

Uppdatering

Riktlinjerna ska ses över varje mandatperiod och uppdateras om det finns behov av det, till exempel vid större förändringar i kommunen eller i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Finansiering

Respektive verksamhetsområde ska, om inte annat anges, svara för kostnaderna för de åtgärder som vidtas inom ramarna för pensionsriktlinjerna.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen beslutar om pensionsriktlinjerna.

Förhandlingschefen beslutar, om inte annat anges, i individuella fall inom ramarna för pensionsriktlinjerna.

Pensionshandläggare beslutar på uppdrag av Förhandlingschefen i normala och löpande pensionsärenden.

Pension till anställda

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år. Pensionen kan betalas ut helt eller partiellt efter överenskommelse mellan kommunen och den anställda.

Beslut

Särskild avtalspension är ingen rättighet för den anställda. Pensionen kan beviljas efter individuell prövning om det finns särskilda skäl. Särskild avtalspension ska användas med stor restriktivitet.

Nedanstående riktlinjer ska följas men kan i undantagsfall, och om det finns befogade skäl, frångås och annan överenskommelse träffas.

Villkor

Den anställda ska ha uppnått 61 års ålder.

Pensionens storlek

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser. Hänsyn har tagits till de begränsningar som följer av 28 kap 8 § Inkomstskattelagen.

Hel särskild avtalspension:

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	65 %
7,5 – 20	65 %
20 – 30	40 %

Exempel: För en anställd med lön på 23 000 kronor i månaden och med ett pensionsunderlag på 20 000 kronor i månaden, beräknas den särskilda avtalspensionen enligt följande: 20 000 x 65 %, vilket ger en särskild avtalspension på 13 000 kronor per månad.

Partiell särskild avtalspension:

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	60 %
7,5 – 20	60 %
20 – 30	40 %

Exempel: För en anställd med lön på 23 000 kronor i månaden och med ett pensionsunderlag på 20 000 kronor i månaden som erbjuds partiell särskild avtalspension på 50 procent, beräknas pensionen enligt följande: $20\,000/2 \times 60\%$, vilket ger en särskild avtalspension på 6 000 kronor per månad. Lönen blir 11 500 kronor per månad. Lön samt pension uppgår till 17 500 kronor per månad.

Vid partiell särskild avtalspension omregleras anställningen permanent till den lägre sysselsättningsgraden. Arbetstiden efter omreglering ska vara minst 50 procent av heltid. Arbetstidsgränsen är bestämd med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.

Utbetalning

Särskild avtalspension betalas ut månadsvis från den överenskomna tidpunkten till och med månaden innan 65 års ålder. Utbetalning av partiell särskild avtalspension kan efter särskilt beslut förlängas som längst till och med den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad pensionsrätt 1997-12-31 eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut. Vid partiell särskild avtalspension upphör utbetalningarna tidigare även i det fall sysselsättningsgraden ändras eller arbetstagaren avgår från den kvarvarande delen av anställningen.

Fortsatt intjänande av tjänstepension

Under den tid särskild avtalspension betalas ut fortsätter kommunen att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls. Pensionsavgiften och pensionsförmånerna ovan beräknas på pensionsunderlaget enligt bestämmelserna i KAP-KL och AKAP-KL .

Samordning med förvärvsinkomst

Särskild avtalspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst motsvarande ett prisbasbelopp per år undantas dock från samordning. Pensionen minskas därefter med 73,5 procent av den överskjutande delen av förvärvsinkomsten. Med förvärvsinkomst menas sådan inkomst som kan jämföras med avlöningsförmåner enligt § 9 KAP-KL. Samordningen sker månadsvis.

Om en arbetstagare med särskild avtalspension utför arbete utan ersättning eller mot låg ersättning, eller får annan ersättning än sådan förvärvsinkomst som framgår enligt ovan, kan kommunen besluta att minska pensionen med uppskattad inkomst, som kan anses vara skälig.

Arbetstagaren är skyldig att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete m.m som behövs för beräkning av pension till den pensionsadministratör kommunen anlitar, för närvarande SPP.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för sådan påverkan.

Utbetalning av avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring

För anställda som beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse träffas om inbetalning till tjänstepensionsförsäkring istället för kontant utbetalning. Möjligheten gäller hela eller delar av avgångsvederlaget.

Överenskommelse om inbetalning till pensionsförsäkring ska göras innan beloppet varit möjligt för individen att förfoga över, dvs innan eller senast i samband med att överenskommelsen skrivs under.

Vid kontant utbetalning av avgångsvederlag belastas det utbetalda beloppet med sociala avgifter, f n 31,42%. Vid inbetalning till tjänstepensionsförsäkring belastas beloppet istället med särskild löneskatt, f n 24,26%.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Avgångspremie

Avgångspremie kan utges till person med tillsvidareanställning som själv säger upp sin anställning hos kommunen om de särskilda villkoren för premien är uppfyllda. Avgångspremie kan inte användas i fall där uppsägning från kommunens sida tillämpas. Avgångspremie kan användas som alternativ till särskild avtalspension eller vid verksamhetsförändringar där personalreducering är nödvändig. Vid sådan situation gäller dock som huvudregel att omställningsavtalet KOM-KL ska användas i första hand. Om avgångspremien kombineras med övriga åtgärder som sker i syfte att underlätta övergång till arbete utanför kommunens regi sker en reducering av beloppets storlek motsvarande kostnaden för aktiviteten.

Då den anställda slutar ska befattningen antingen dras in och en besparing göras eller så ska en övertalig kunna placeras på befattningen. Avgångspremie kan inte ges i kombination med avgång med sjukersättning eller andra ekonomiska förmåner i samband med omställningsarbete.

Avgångspremie kan inte ges om tjänstledighet beviljats för provande av annat arbete eller för utbildning.

Avgångspremie utbetalas som ett engångsbelopp med

- 3 månadslöner till anställda med upp till 5 års sammanhängande anställningstid i kommunen,
- 6 månadslöner till anställda med 5 upp till 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen och
- 9 månadslöner till anställda med 10 eller fler års sammanhängande anställningstid i kommunen.

Avgångspremie kan utgå med högst så många månadslöner som svarar mot det antal kalendermånader som återstår fram till den månad då den anställde fyller 65 år. Med månadslön avses fast kontant lön enligt gällande bestämmelser i AB.

Överenskommelse om avgångspremie träffas mellan den anställde och den förvaltning där hon/han har sin anställning. Förhandlingschefen ska godkänna överenskommelsen för att den ska vara giltig.

Möjlighet till minskad arbetstid

Tillsvidareanställda kan erbjudas att minska arbetstiden enligt någon av nedanstående (två) modeller och utan att tjänstepensionen påverkas. Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde. Den beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten. Medarbetare som redan idag har arbetstidsförkortning ska inte omfattas av nedanstående möjligheter.

Minskad arbetstid för anställda som fyllt 61

80-80-100

Som ett led i att behålla äldre medarbetares kompetens kan kommunen efter särskild prövning medge reducering av arbetstiden och lön till 80 % samtidigt som 100 % inbetalning sker av tjänstepensionen. Åtgärden ska användas i fall där kommunen har behov av att behålla nyckelpersoner med för verksamheten särskilt viktig eller efterfrågad kompetens.

80-80-100 kan som längst erbjudas från det att medarbetaren fyller 61 år och intill det medarbetaren fyllt i 32a § LAS angiven ålder, f n 67 år. Enligt samma principer kan andra nivåer erbjudas, exempelvis 85-85-100, dock kan arbetstiden inte reduceras lägre än 80 %.

Minskad arbetstid för anställda som fyllt 63

80-90-100

Erbjudandet syftar till att öka förutsättningarna för ett längre arbetsliv, stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare samt underlätta kompetens- och generationsväxling. Åtgärden ska användas i fall där kommunen har behov av att behålla nyckelpersoner med för verksamheten särskilt viktig eller efterfrågad kompetens.

Arbetstiden minskas till 80 procent av den befintliga sysselsättningsgraden. Lön utbetalas med 90 procent av den oreducerade lönen. Underlaget för tjänstepensionen är 100 procent av den oreducerade lönen.

Sysselsättningsgraden efter arbetstidsminskningen ska vara minst 50 procent av heltid. Arbetstidsgränsen är bestämd med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten. Anställningen omregleras permanent till den lägre sysselsättningsgraden. Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter men i mindre omfattning.

Möjligheten gäller från det att medarbetaren fyllt 63 år och intill det medarbetaren fyllt i 32a § LAS angiven ålder, f n 67 år.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta månadslönen, enligt aktuellt AB, före arbetstidsminskningen. Vid framtida löneökningar på individens kvarvarande lön ska även den pensionsgrundande lönen räknas upp i motsvarande omfattning.

Om en anställd samtidigt med arbetstidsminskningen enligt ovan, tar annat arbete utan kommunens godkännande, ska den faktiska lönen samt pensionsgrundande lön för tjänstepensionen, istället grundas på den nya lägre sysselsättningsgraden. Detta gäller även om den anställda utför arbete utan ersättning, mot låg ersättning, eller får annan ersättning än förvärvsinkomst.

Den anställda är skyldig att, enligt kommunens anvisningar, lämna uppgifter om ersättningar, inkomster, oavlönat arbete med mera.

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.

Löneväxling till pension

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, erbjuds samtliga tillsvidareanställda och anställda med tidsbegränsad anställning om minst sex månader, möjlighet att pensions-spara via arbetsgivaren.

Löneväxlingen sker genom att den anställda varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp som för närvarande är cirka 6 procent. Tilläggsbeloppets storlek ska ses över och fastställas inför varje årsskifte eftersom det grundar sig på storleken på arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och en jämkning mellan kommunens administrativa kostnader för löneväxlingen och avgifterna till avtalsförsäkringarna.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär även 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 för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Lägsta och högsta belopp att växla

Lägsta belopp att växla är 300 kronor per månad. Maximalt får 20 procent av bruttolönen per månad växlas.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget en månad, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i lönevaxlingen. Lönevaxlingen upptas därefter med automatik igen så fort det finns lön som räcker till bruttolöneavdraget.

Inbetalning till pensionsförsäkring

Löneväxlingsbeloppet överförs en gång per år till samma pensionsförsäkring och försäkringsbolag som den anställde valt för sin avgiftsbestämda ålderspension. Överföringen sker via kommunens upphandlade valcentral, f n Electum.

Start, ändring och avslut av lönevaxling

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

Överenskommelse om lönevaxling kan träffas i samband med nyanställning, årsskifte eller lönerevision.

Ändring av storleken på lönevaxlat belopp kan göras efter en varseltid på en månad.

Löneväxlingen kan sägas upp av den anställde eller kommunen efter en ömsesidig uppsägningstid på en månad.

Om förutsättningarna för lönevaxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp lönevaxlingen med omedelbar verkan.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst. Sjukpenning och tillfällig föräldrapenning beräknas på lön upp till 7,5 prisbasbelopp, föräldrapenning beräknas på lön upp till 10 prisbasbelopp och allmän pension beräknas på lön upp till 8,07 inkomstbasbelopp. Påverkan på ovanstående förmåner sker inte om årslönen efter växlingen överstiger ovanstående inkomsttak. (2013 motsvarar 8,07 inkomstbasbelopp 456 762 kronor).

Möjlighet till annan pensionslösning

I syfte att öka attraktiviteten som arbetsgivare och därmed stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till annan pensionslösning enligt nedan. Erbjudandet sker i överensstämmelse med möjligheterna enligt KAP-KL och AKAP-KL.

Erbjudandet omfattar förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion. Efter särskilt beslut kan även annan arbetstagare i särskilt fall omfattas av erbjudandet.

Alternativ pensionslösning

Allmänt

Den alternativa pensionslösningen innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionsriktlinjer.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär den alternativa pensionslösningen större flexibilitet och självbestämmande för den anställda. Den innebär också att den anställda själv tar den ekonomiska risken för avkastningen på de inbetalda pensionspremierna.

Kostnadsneutralitet

Den alternativa pensionslösningen är i stort kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och premie betalas månadsvis. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension i det fall den pensionsförmånen hade tryggats genom försäkring.

Förmånsbestämd ålderspension som tjänats in i kommunen före den tidpunkt då den alternativa pensionslösningen börjar gälla, kan efter särskilt beslut i varje enskilt fall lösas in och räknas med i försäkringen. Betalning sker med engångspremie.

Eget val

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till den alternativa pensionslösningen eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av den alternativa pensionslösningen kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Den anställda väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställda avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen. Medarbetaren väljer försäkringsbolag inom ramen för de valbara bolag för vilka flyttningsrätt finns inom ramen för KAP-KL och AKAP-KL. Förhandlingschef anmäler alternativ pensionslösning till pensionsnämnd för registrering.

Utbetalning

Pensionen betalas ut tidigast från 55 års ålder efter individuell överenskommelse med försäkringsbolaget. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller livslångt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsrättigheter som följer av anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

Allmän pensionsinformation

Generell pensionsinformation finns på kommunens intranät, Linweb.

Anställda kan vända sig till kommunens pensionshandläggare med frågor om pension.

Information om pensionsval och valblankett

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens upphandlade valcentral, för närvarande Electum.

Årlig pensionsprognos och värdebesked

Anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av kommunens upphandlade pensionsadministratör, för närvarande KPApension.

Anställda får också varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag den anställde valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

Informationsträffar

Nyanställda

I samband med introduktionsträffarna för nyanställda tillhandahåller kommunen gruppvis pensionsinformation. Syftet är att informera om den allmänna pensionen, tjänstepensionen och de individuella valen, samt öka medvetenheten om individens ansvar för sin framtida pension.

Anställda som närmar sig pensioneringen

Kommunen erbjuder varje år anställda som närmar sig pensioneringen möjlighet till gruppvis pensionsinformation. Syftet är att informera om den kommande pensionen och olika möjligheter för uttag av denna.

Information om löneväxling

Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring.

Rutiner i samband med pensionsavgång

Anställda som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension och information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

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