



§ 198

Riktlinjer pension för medarbetare Svedala kommun

Dnr 2022-000330

Beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att anta Riktlinjer pension för medarbetare Svedala kommun och att riktlinjerna gälla från och med 1 januari 2023.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att upphäva de delar som avser pension för medarbetare i Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 (antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104, med ändring 2018-06-13, § 68), samt

att ge kommunförvaltningen i uppdrag att revidera gällande Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 (antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104, med ändring 2018-06-13, § 68) i delar som rör förtroendevalda.

Sammanfattning av ärendet

Pension är en av de viktigaste förmånerna en arbetsgivare kan erbjuda sina medarbetare. Pensionsförmånen stärker kommunen som attraktiv arbetsgivare och är en del av kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsstrategi. Förmånen bidrar till kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla medarbetarna under ett långt yrkesliv.

Från och med 1 januari 2023 träder förändringar ikraft i i tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. Inför att förändringarna träder ikraft 1 januari 2023 finns ett behov att uppdatera kommunens nuvarande Pensionspolicy från 2018.

Nuvarande pensionspolicy gäller såväl medarbetare som förtroendevalda. För att tydliggöra och underlätta vid behov av revideringar föreslås styrdokumentet delas upp i två separata styrdokument, ett som gäller medarbetare och ett som gäller förtroendevalda. Samtidigt föreslås ett namnbyte för styrdokumentet som gäller medarbetare, från Pensionspolicy Svedala kommun till Pensionsriktlinje medarbetare Svedala kommun.

Kommunstyrelsens personalutskott har berett ärendet 2022-12-05 och föreslår kommunstyrelsen besluta enligt ovanstående.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse av HR-chef Kim Nybble

Förslag Pensionsriktlinje medarbetare Svedala kommun

Förslag Pensionspolicy Svedala kommun

Protokollsutdrag personalutskottet 2022-12-05 § 23



SVEDALA KOMMUN

KOMMUNSTYRELSEN

PROTOKOLL
Sammanträdesdatum: 2022-12-19**Beslut skickas till**

HR-chef Kim Nybble

Ordförandes signatur

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



SVEDALA KOMMUN

Kim Nybble tel. 040-626 8114
HR-chef
Kim.nybble@svedala.se

Tjänsteskrivelse
2022-11-30
Diarienummer: KS 2022-000330

Pensionsriktlinjer medarbetare

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta

att anta Riktlinjer pension för medarbetare Svedala kommun, att gälla från och med 1 januari 2023.

Kommunstyrelsens personalutskottet föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att upphäva de delar som avser pension för medarbetare i Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 (antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104, med ändring 2018-06-13, § 68), samt

att ge kommunförvaltningen i uppdrag att revidera gällande Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 (antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104, med ändring 2018-06-13, § 68) i delar som rör förtroendevalda.

Sammanfattning av ärende

Pension är en av de viktigaste förmånerna en arbetsgivare kan erbjuda sina medarbetare. Pensionsförmånen stärker kommunen som attraktiv arbetsgivare och är en del av kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsstrategi. Förmånen bidrar till kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla medarbetarna under ett långt yrkesliv.

Från och med 1 januari 2023 har SKR tillsammans med fackliga organisationer i kommuner och regioner kommit överens om förändringar i tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. I samband med förändringarna byter kollektivavtalet namn till AKAP-KR. Från och med årsskiftet gäller det förändrade tjänstepensionsavtalet AKAP-KR för alla medarbetare inom kommuner och regioner. Undantag erbjuds medarbetare som vid övergången omfattas av tjänstepensionsavtal KAP-KL. Inför att förändringarna träder ikraft 1 januari 2023 finns ett behov att uppdatera nuvarande Pensionspolicy från 2018.

Nuvarande pensionspolicy gäller såväl medarbetare som förtroendevalda. För att tydliggöra och underlätta vid behov av revideringar föreslås styrdokumentet delas upp i två separata styrdokument, ett som gäller medarbetare och ett som gäller förtroendevalda. Samtidigt föreslås ett namnbyte för styrdokumentet som gäller medarbetare, från Pensionspolicy Svedala kommun till Pensionsriktlinje medarbetare Svedala kommun.

De uppdaterade pensionsriktlinjerna för medarbetare innehåller ett antal ställningstaganden som Svedala kommun gör avseende särskilda

Svedala kommun, 233 80 Svedala, www.svedala.se

Tfn 040-626 80 00, kommunen@svedala.se



SVEDALA KOMMUN

Tjänsteskrivelse
2022-11-30
Diarienummer: KS 2022-000330

pensionslösningar för medarbetare i kommunen. Samtliga särskilda pensionslösningar utgår från kollektivavtal om tjänstepension vilket innehåller möjligheter att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller att fatta ensidiga arbetsgivarbeslut. De särskilda pensionslösningarna i riktlinjerna har i syfte att underlätta dels i samband med rekrytering dels samband med omställning och avveckling av medarbetare. De reviderade pensionsriktlinjerna ska också säkerställa en tydlig, enhetlig och konsekvent hantering av pensionsfrågorna i kommunen.

Enligt kommunstyrelsens reglemente har kommunstyrelsen hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Kommunstyrelsen har vidare att fastställa ålders- och efterlevandepensioner. Eftersom detta ansvar ligger på kommunstyrelsen är det kommunledningskontorets bedömning att de föreslagna Riktlinjerna kan beslutas av kommunstyrelsen. Då nu gällande pensionspolicy besluts av kommunfullmäktige är det dock kommunfullmäktige som har att besluta om upphävande av de bestämmelser i policy som rör pension för medarbetare.

Nu gällande policy kvarstår i de delar som rör pension till förtroendevalda. För att fullfölja arbetet med att dela upp detta styrdokument i två separata styrdokument – ett som gäller medarbetare och ett som gäller förtroendevalda – föreslår kommunledningskontoret att kommunfullmäktige ska ge kommunförvaltningen i uppdrag att revidera gällande Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 i delar som rör förtroendevalda. Kommunförvaltningen ska då ta fram förslag på riktlinjer som specifikt rör pension för förtroendevalda.

Handlingar i ärendet

Förslag Pensionsriktlinje medarbetare Svedala kommun
Förslag Pensionspolicy Svedala kommun

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Pensionspolicy för Svedala kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104,
med ändring 2018-06-13, § 68

Gäller från
2018-06-13

Pensionspolicy Svedala kommun

Svedala kommun har en ambition att stödja och engagera sig i lokala evenemang. Genom att stödja lokala evenemang ser vi en möjlighet engagera och skapa värde för medborgare, näringsidkare samt profilera kommunen på plats och i olika kanaler för kommunikation. Detta blir även ett sätt att stärka Svedala kommuns varumärke och marknadsföra oss som en attraktiv kommun att flytta till eller etablera företag i. Vårt stöd kan innebära tjänster som vi utför och/eller ekonomiskt stöd.

Allmänt

~~Tjänstepensionsavtalen för anställda innehåller möjligheter till lokala beslut och överens-~~
~~kommelser. Kommunens pensionspolicy med tillhörande riktlinjer beskriver det kommunen-~~
~~beslutat ska gälla för kommunförvaltningen i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de~~
~~möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalen. Policyn syftar till att göra Svedala kommun till~~
~~en attraktiv arbetsgivare och säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågorna i~~
kommunen.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn samt i andra övergripande och principiella pensionsfrågor.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet när det gäller de förtroendevaldas pensionsvillkor.

Kommunstyrelsen utses till detta av kommunfullmäktige.

~~Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller de anställdas pensionsvillkor.~~

~~Kommunstyrelsen utses till detta av kommunfullmäktige.~~

Beslutanderätt i övriga pensionsfrågor regleras i kommunens delegationsordning.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov som föranletts av förändringar inom kommunen eller i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

Pension till medarbetare

För medarbetare i Svedala 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 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 personen har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.

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

KAP-KL och AKAP-KL innehåller möjlighet till så kallad särskild avtalspension. Med särskild avtalspension avses en tidsbegränsad pension som medarbetaren får fram tills medarbetaren uppnår ordinarie pensionsålder, och börjar ta ut sin ordinarie ålderspension. Kommunen kan undantagsvis bevilja medarbetare särskild avtalspension på heltid eller deltid, beroende på det behov som finns i det enskilda fallet. Särskild avtalspension kan vara ett alternativ vid övertalighet, för att möjliggöra kompetensväxling eller när det är personalpolitiskt motiverat.

Pensionsförstärkning

Till medarbetare som avgår före fyllda 65 och tar ut sin tjänstepension, kan kommunen erbjuda pensionsförstärkning. Den är ett tillägsbelopp till pensionen och betalas ut fram till 65 års ålder. Pensionsförstärkning kan övervägas i särskilda fall vid övertalighet eller där det bedöms som nödvändigt av personalpolitiska skäl.

Minskad arbetstid för äldre medarbetare

För att hantera verksamhetsförändringar eller underlätta kompetensväxling, kan kommunen

bevilja medarbetare omreglerad anställning till minskad arbetstid med reducerad lön och bibehållet tjänstepensionsintjänande.

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. En förutsättning är att kommunen har möjlighet att ta över inbetalningarna till den aktuella pensionslösningen. En medarbetare som beviljats kvarstående i tidigare tjänstepensionsplan kan inte övergå till KAP-KL eller AKAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

AKAP-KL för födda före 1986

Medarbetare som är födda före 1986 och har en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan 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. En medarbetare som gjort sådan överenskommelse om AKAP-KL kan inte återgå till KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Parallella anställningar

Att ha parallella deltider kan vara mindre gynnsamt jämfört med en heltid i tjänstepensionshänseende, om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet. Förutsatt att AKAP-KL gäller i alla kommunala anställningar för den berörda medarbetaren, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar.

Löneväxling

Löneväxling innebär att en del av bruttolönen växlas mot en avsättning till ett extra pensionssparande. Samtliga tillsvidareanställda medarbetare i kommunen har möjlighet att löneväxla, men om årslönen efter löneväxling understiger 8,07 inkomstbasbelopp, rekommenderar kommunen inte löneväxling. Detta eftersom intjänandet av allmän pension då kan komma att påverkas.

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.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KL ska kommunen fortlöpande informera medarbetarna om deras

~~tjänstepension. Utöver skyldigheterna i kollektivavtalen, erbjuder kommunen även regelbundet återkommande informationsträffar.~~

Pension till förtroendevalda

För förtroendevalda enligt 4 kap 1 § kommunallagen i Svedala kommun regleras pensions och omställningsbestämmelser i antingen PBF eller OPF-KL, beroende på uppdragets omfattning och när det tillträdde. Innehållet i och tolkningen av dessa bestämmelser beslutas helt självständigt av kommunen.

Förtroendevalda som före 2014 års val tillträtt ett uppdrag med en omfattning om minst 40 % av heltid omfattas av PBF, medan OPF-KL gäller för övriga med de begränsningar som anges i bestämmelserna.

Förtroendevalda på hel- eller deltid

Förtroendevalda som omfattas av PBF tjänar under uppdraget in en ålderspension som utbetalas efter ansökan från 65 års ålder. Vid tidigare avgång från uppdraget kan den förtroendevalda ha rätt till avgångsersättning eller visstidspension som ekonomisk trygghet. PBF innehåller även regler om ersättning vid beviljad sjukersättning samt till de efterlevande vid den försäkrades bortgång.

Förtroendevalda som har uppdrag om sammanlagt minst 40 % och omfattas av OPF-KL tjänar också in ålderspension och har ett ekonomiskt skydd vid beviljad sjukersättning samt till de efterlevande. Om sådan förtroendevald avgår före pensionsåldern, kan personen ha rätt till dels ett ekonomiskt omställningsstöd under en period, dels aktiva omställningsinsatser för att öka den egna anställningsbarheten.

Fritidspolitiker

Fritidspolitiker omfattas enbart av pensionsbestämmelserna i OPF-KL.

Information om pension och omställning

Intjänad pension enligt PBF och OPF-KL redovisas inte i sammanställningar som minpension.se och liknande. Av den anledningen har kommunen som huvudman ett särskilt ansvar för att informera de förtroendevalda i frågor som rör pension och omställning.

Kommunens förtroendevalda informeras om sina pensions- och omställningsvillkor åtminstone en gång per mandatperiod.

Bilaga till pensionspolicy

1. Allmänt

~~Denna policy innehåller de ställningstaganden som Svedala kommun har gjort i pensionsfrågor där kollektivavtalen om tjänstepension ger möjlighet att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller fatta ensidiga arbetsgivarbeslut. Policyn syftar till att göra Svedala kommun till en attraktiv arbetsgivare för medarbetare med rätt kompetens och till att säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågor i kommunen.~~

1.2 Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och uppdateras om det finns behov, tex när det sker förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

1.3 Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn samt i andra övergripande och principiella pensionsfrågor.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet när det gäller de förtroendevaldas pensionsvillkor. Kommunstyrelsen utses till detta av kommunfullmäktige.

~~Kommunstyrelsen är högsta beslutande organ när det gäller de anställdas pensionsvillkor.~~

~~Kommunstyrelsen utses till detta av kommunfullmäktige.~~

Beslutanderätt i övriga pensionsfrågor regleras i kommunens delegationsordning.

2 Pension till anställda

2.1 Allmänt

~~Kommunens medarbetare omfattas av pensionsavtalet KAP-KL (för födda 1985 och tidigare) och AKAP-KL (för födda 1986 och senare). Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella 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 medarbetare har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.~~

~~En överenskommelse om pensionsförmån enligt denna policy kan påverka medarbetarens allmänna pension enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.~~

2.2 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

~~Äldre anställda kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Erbjudandet syftar dels till att öka kommunens attraktivitet som arbetsgivare, dels till att stödja arbetet med att behålla och överföra kompetens i kommunen. Erbjudandet kan också användas i samband med övertalighet och organisatoriska förändringar.~~

~~Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde. Möjligheten ska användas restriktivt. Den beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten.~~

~~Pensionskostnaden finansieras med centrala pensionsmedel, medan lönekostnaden finansieras inom verksamheten.~~

~~Anställningen omregleras avseende sysselsättningsgraden i samband med arbetstidsminskningen.~~

~~Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.~~

2.3 Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

~~Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent av en heltidstjänst. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen.~~

~~Arbetstidsgränsen på 50 procent är beslutad med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.~~

~~Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder. Ett krav får att få denna möjlighet, förutsätter en sammanhängande anställningstid i kommunen om minst 10 år.~~

~~Möjligheten gäller till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut förlängas till 67 år eller längre.~~

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den överenskomna grundlönen vid arbetstidsminskningen. Vid löneökning därefter ska den pensionsgrundande lönen räknas upp i motsvarande omfattning.

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.

2.4 Pensionsförstärkning i samband med förtida uttag

Anställda som avgår helt från anställningen före 65 år och gör ett så kallat förtida uttag av sin pension, kan erbjudas pensionsförstärkning. Pensionsförstärkning är ett extra pensionsbelopp som betalas ut utöver den ordinarie ålderspensionen.

Pensionsförstärkning kan användas i samband med övertalighet, organisationsförändringar och i individuella fall där det finns synnerliga skäl.

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och inte någon rättighet för den anställde. Den beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten.

Pensionsförstärkningen finansieras i normalfallet med centrala pensionsmedel. Finns det speciella omständigheter kan istället hel- eller delfinansiering inom verksamheten övervägas. Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder och att anställningstiden i Svedala kommun är 7 år eller mer.

Förstärkningsbeloppet är 15 procent och beräknas på den överenskomna grundlönen vid avgångstillfället. Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången till och med månaden före 65 års ålder. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inbetalningen av pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension upphör samtidigt.

Avgång med förtida uttag av pension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

2.5 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan

~~kommunen och den anställde.~~

Beslut

~~Särskild avtalspension är ett arbetsgivareverktyg och ingen rättighet för den anställde. Pensionen ska användas med stor restriktivitet och återhållsamhet. Den kan beviljas då det råder speciella omständigheter, till exempel i samband med övertalighet, organisatoriska förändringar eller om det finns starka skäl av individuell karaktär. Beslut fattas efter individuell prövning.~~

~~Särskild avtalspension finansieras i normalfallet med centrala pensionsmedel. Finns det speciella omständigheter kan istället hel- eller delfinansiering inom verksamheten övervägas.~~

Villkor

~~Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder. Om särskild avtalspension beviljas på deltid ska anställningen omregleras avseende sysselsättningsgraden.~~

Pensionsnivå och period

~~Särskild avtalspension ska beräknas på den överenskomna grundlönen vid avgången. Pensionsnivån är fastställd till att vara 60 % av pensionsunderlaget beräknat enligt det kollektivavtal som gäller för medarbetaren.~~

Utbetalning

~~Särskild avtalspension betalas ut månadsvis från den överenskomna tidpunkten till och med månaden innan 65 års ålder.~~

~~Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad pensionsrätt 1997-12-31 eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut. Vid pension på deltid 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 KAPKLS 11 och 12.~~

Samordning med förvärvsinkomst

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension.

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.

Avsteg från ovanstående regler

I undantagsfall och om det finns särskilda skäl, kan ovanstående regler frångås och annan överenskommelse träffas.

2.6 Löneväxling till pension

Syfte

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, ger kommunen möjlighet för anställda att pensionsspara via arbetsgivaren. Alla tillsvidareanställda kommer att få möjlighet till detta genom så kallad löneväxling, där de byter lön mot pensionsförmån genom ett bruttolöneavdrag

Allmänt

Löneväxling är möjligt för tillsvidareanställda och fram till det att LAS åldern inträffar. Löneväxlingen sker genom att den anställde varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutralitet

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas därför den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6,0 procent.

Tilläggsbeloppets storlek ska ses över och fastställas inför varje årsskifte eftersom det grundar sig på storleken på arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt 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 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.

Eget val

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad. Maximalt får medarbetare växla lön så efter löneväxlingen är gjord, ej hamna under 8.07 inkomstbasbelopp.

Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider.

Medarbetaren som nyttjar löneväxling placerar det växlade beloppet i en tjänstepension, på eget bevåg och ansvarar även för framtida utfall. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

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, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen. Löneväxlingen upptas därefter med automatik igen så fort det finns lön som räcker till bruttolöneavdraget.

Ändring och uppsägning

Ändring av löneväxlingsbelopp kan göras efter en varseltid på två månader.

Löneväxlingen kan avslutas av den anställde eller kommunen efter en uppsägningstid på två månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen 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 ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst. Löneväxling ska i första hand

vända sig till medarbetare för de som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp.

2.7 Alternativ KAP-KL

I syfte att öka sin attraktivitet som arbetsgivare och därmed stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan. Erbjudandet sker i överensstämmelse med möjligheterna enligt KAP-KL. Pensionslösningen kan erbjudas de som är födda 1985 och tidigare.

Erbjudandet omfattar förvaltningschef, verksamhetschef eller motsvarande samt annan anställd i särskilt fall.

Allmänt

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 pensionspolicy.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och självbestämmande för den anställde.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring och premie betalas månadsvis. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension.

Eget val

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

Den anställde 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 anställde avlider.

Medarbetaren som har valt alternativ KAP-KL placerar premien på eget bevåg och ansvarar även själv för framtida utfall.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

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.

3 Pensionsinformation

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

Generell pensionsinformation finns på kommunens intranät.

Anställda och förtroendevalda kan vända sig till pensionshandläggaren på personalenheten med frågor om pension.

3.1 Anställda

Information om pensionsval och va/blankett

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från valcentralen, för närvarande Pensionsvalet.

Arlig premieuppgift

Anställda får varje år skriftlig information från valcentralen med uppgift om pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och mottagande försäkringsbolag.

Arlig pensionsprognos och värdebesked

Anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av pensionsbolaget, för närvarande KPA Pension.

Anställda får också varje år ett värdebesked från det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda ålderspensionen.

~~Information om löneväxling och alternativ KAP-KL~~

~~Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring och generella konsekvenser av löneväxlingen.~~

~~Kommunen tillhandahåller information om alternativ KAP-KL riktad till dem som omfattas av erbjudandet.~~

4 Rutiner i samband med pensionsavgång

4.1 Ansökan om pension

~~Medarbetare som avser att gå i pension ska lämna skriftlig begäran om pension och avgångsanmälan till närmaste chef. Begäran ska sedan vidarebefordras till pensionshandläggare på HR-enheten senast tre månader före planerad avgång. För förtroendevalda skall ansökan om pension inkomma till pensionshandläggare senast 3 månader efter att uppdraget är avslutat.~~

~~För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställde vända sig till det/de försäkringsbolag som valts för pensionsavgiften.~~

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

5 Tryggande av kommunens pensionsåtaganden

~~Kommunen kan trygga sina pensionsåtaganden på olika sätt, såsom beskattningsrätten i kombination med skuldföring, försäkring eller pensionsstiftelse.~~

~~Nuvarande tryggande~~

~~Kommunen tryggar för närvarande sina pensionsåtaganden enligt nedan.~~

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjäandet skuldförs årligen.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Pensionsutfästelsen redovisas som en ansvarsförbindelse.
PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Alternativ KAP-KL	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
OPF-KL	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.

Medel avsatta för framtida pensioner

Kommunen har avsatt medel till extern kapitalförvaltning med tanke på framtida pensionsutbetalningar. Pensionsutbetalningarna väntas öka kommande år på grund av att allt fler anställda går i pension

Pensionsriktlinjer medarbetare Svedala kommun

1. Inledning

Bakgrund

Pension är en av de viktigaste förmånerna en arbetsgivare kan erbjuda sina medarbetare. Pensionsriktlinjerna beskriver det kommunen beslutat ska gälla för kommunförvaltningen avseende särskilda pensionslösningar inom ramen för de möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalet att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller att fatta ensidiga arbetsgivarbeslut.

Syfte

Förmånerna enligt pensionsriktlinjen syftar till att stärka Svedala kommun som attraktiv arbetsgivare. Pensionslösningarna ska stärka kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla medarbetarna under ett långt yrkesliv och vara en del av kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsstrategi. Pensionslösningarna enligt denna riktlinje ska också underlätta i samband med omställning och avveckling av medarbetare. Riktlinjerna ska säkerställa en tydlig, enhetlig och konsekvent hantering av pensionsfrågorna i kommunen.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen beslutar om kommunens pensionsriktlinjer

Kommunstyrelsens arbetsutskott är på delegation av kommunstyrelsen pensionsmyndighet och högsta beslutande organ i pensionsfrågor gällande medarbetare. Detta innebär att kommunstyrelsens arbetsutskott ansvarar för hur riktlinjen och gällande kollektivavtal om tjänstepension ska tolkas och tillämpas.

Beslut i tjänstepensionsärenden enligt denna riktlinje följer gällande delegationsordning.

Pensionshandläggare beslutar i löpande och normalt förekommande tjänstepensionsärenden inom ramen för gällande tjänstepensionsavtal och utifrån verkställighet.

Uppdatering

Riktlinjerna om pension gäller tillsvidare och uppdateras vid behov. Uppdatering ska ske då det sker större förändringar i lagar och /eller kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

2. Pension till medarbetare

2.1 Allmänt

För medarbetare i Svedala kommun gäller i normalfallet kollektivavtalet om tjänstepension AKAP-KR.

AKAP-KR är en avgiftsbestämd tjänstepension, där medarbetaren själv väljer förvaltningsform. Det finns två förvaltningsformer. Den ena är traditionell försäkring där medarbetaren överlåter till

försäkringsgivaren hur placeringarna skall göras. Den andra är fondförsäkring, där medarbetaren själv väljer placeringsinriktning utifrån de fonder som parterna har upphandlat hos respektive försäkringsbolag. I AKAP-KR tjänar medarbetaren in tjänstepension och dessutom kan efterlevande få rätt till efterlevandepension om medarbetaren avlider under tiden som medarbetaren har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.

För medarbetare som ingått anställning i kommun/region sektorn före 230101 och som är födda 1985 och tidigare kan KAP-KL gälla i vissa fall. En förutsättning är att det tjänstepensionsavtal medarbetaren senast tillhörde var KAP-KL.

Medarbetare som har beviljats sjukersättning före 2006 omfattas av det tidigare pensionsavtal som gällde vid tidpunkten för sjukersättningens beviljande.

Överenskommelser om pensionsförmån enligt denna riktlinje kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Svedala kommun ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

2.2 Särskilda pensionslösningar

Utöver den tjänstepension som generellt gäller alla medarbetare har Svedala kommun valt att tillämpa ytterligare pensionslösningar inom ramen för gällande tjänstepensionsavtal. Syftet är dels att ytterligare stärka kommunen som attraktiv arbetsgivare dels att underlätta i samband med omställning. De särskilda pensionslösningarna används antingen i förhållande till enskilda medarbetare eller grupper av medarbetare. Individuella särskilda pensionslösningar enligt detta stycke är ett arbetsgivarinstrument och är inte någon rättighet för den anställda. De individuella särskilda tjänstepensionslösningarna ska användas med stor restriktivitet. Arbetsgivarens beslut ska alltid grunda sig i en specifik rekryterings- eller omställningsutmaning och föregås av en individuell prövning och med hänsyn till förutsättningar i verksamheten.

2.2.1 Särskilda pensionslösningar - attrahera, rekrytera, behålla

Pensionslösningar i detta avsnitt syftar till att stärka kommunen som attraktiv arbetsgivare och ska underlätta kommunens arbete med att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens.

- **Löneväxling till framtida ålderspension**

Löneväxling erbjuds alla medarbetare som har en tillsvidareanställning och kan som längst pågå till det år som medarbetaren uppnår 66 år eller från 2026 gällande riktålder *. Syftet är att medarbetare som har för avsikt att förstärka sin framtida ålderspension ska ha möjlighet att göra så på ett kostnadseffektivt sätt.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Det innebär att skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt ska tillfalla medarbetaren. Tilläggsbeloppet är för närvarande 6%. Tilläggsbeloppet ska ändras med omedelbar verkan om storleken på den särskilda löneskatten och eller de sociala avgifterna ändras.

Tilläggsbeloppet om 6% betalas tillsammans med det löneväxlande beloppet till en tjänstepensionsförsäkring. Det innebär att för en medarbetare som bruttolöneväxlar 1 000 kr per månad, betalas det in 1 060 kr till tjänstepensionsförsäkringen

Bruttolönen innan löneväxlingen ska ligga till grund för den pensionsmedförande lönen. Bruttolönen före löneväxling ska även ligga till grund för lönerevision samt för lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Lägsta belopp att löneväxla är 500 kr per månad. Notera att en stark rekommendation är att efter löneväxlingen är gjord ska inte den kvarvarande bruttolönen vara under 8,07 inkomstbasbelopp då det kommer att påverka utbetalningar från allmän pension, socialförsäkringarna och ersättningar från avtalsförsäkringar.

Det finns två olika placeringsmöjligheter som medarbetaren kan välja mellan. En traditionell försäkring där försäkringsgivaren fattar beslut om hur medlen ska placeras och med en viss garanti i botten eller i en fondförsäkring där medarbetaren själv väljer fonder och riskvillighet. Medarbetaren kan även välja om det ska finnas ett återbetalningsskydd i försäkringen som tillfaller de efterlevande i händelse av dödsfall. Medarbetaren som nyttjar löneväxling placerar det växlade beloppet i en tjänstepension på eget bevåg och ansvarar även för framtida utfall. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

I händelse av sjukdom eller längre ledighet görs löneväxlingen endast om det finns lön att dra det överenskomna beloppet. Om det inte går att göra avdraget för löneväxling så kommer avsättningarna att göra ett tillfälligt uppehåll och återupptas så fort att det finns lön som räcker till bruttolöneavdraget.

Ändringar av löneväxlingsbeloppet kan göras med en varseltid om två månader.

Löneväxlingen kan avslutas både av kommunen och av medarbetaren efter en uppsägningstid om två månader. Skulle förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den medarbetaren och kommunen rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

- **Minskad arbetstid för äldre medarbetare, med bibehållen intjäning till tjänstepension**

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att medarbetaren tillåts minska sin arbetstid till lägst 50% av en heltidstjänst. Lön utbetalas utefter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen.

Medarbetaren ska ha uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension, för att komma i åtanke av denna förmån. Förmånen förutsätter även att det finns en sammanhängande anställningstid om minst 10 år.

Möjligheten gäller till månaden innan medarbetaren uppnår 66 år eller från 2026 gällande riktålder *. Som pensionsmedförande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den överenskomna grundlönen vid arbetstidsminskningen. Vid löneökning därefter ska den pensionsgrundande lönen räknas upp i motsvarande omfattning.

- **Förhöjd pensionsavgift**

I särskilda fall, där det bedöms som nödvändigt i en nyrekrytering, kan kommunen erbjuda förhöjd pensionsavgift till tjänstepensionen, utöver de nivåer som anges i kollektivavtalet.

- **Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan**

Under förutsättning att medarbetaren kommer från kommun/region sektorn kan kommunen i undantagsfall medge att medarbetaren tillåts kvarstå i befintlig pensionslösning i samband med nyrekrytering. En förutsättning är att kommunen har möjlighet att ta över befintlig pensionslösning och så även överta premiebetalningarna. Medarbetare som beviljats kvarstå i tidigare pensionslösning kan inte gå över till AKAP-KR, så länge anställningen i kommunen består.

- **Parallella anställningar**

Att ha parallella deltid kan vara mindre gynnsamt jämfört med en heltid i tjänstepensionshänseende, om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet. Förutsatt att AKAP-KR gäller i alla kommunala anställningar för den berörda medarbetaren, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar.

- **Inkomstförstärkning**

I syfte att attrahera medarbetaren att arbeta längre upp i åldern finns en möjlighet för kommunen att erbjuda en inkomstförstärkning.

Denna förstärkning är möjlig från och med januari månad det året medarbetaren uppnår 66 år eller från 2026 gällande riktålder*.

Möjligheten till inkomstförstärkning kan kombineras med möjligheten till nedsatt sysselsättningsgrad och fortsatt pensionsintjänande.

Förstärkningen finansieras med de minskade arbetsgivaravgifterna som gäller från och med året medarbetaren uppnår gällande riktålder*. Alternativen förutsätter att reglerna för minskade arbetsgivaravgifter är oförändrade.

Inkomstförstärkningen utbetalas som ett lönetillägg till ordinarie bruttolön.

Inkomstförstärkning gäller fram till dess att medarbetaren avslutar sin anställning eller att arbetsgivaren avslutar anställningen i samband med pensionsavgång på grund av gällande LAS ålder.

Ett individuellt avtal skrivs mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

2.2.2 Särskilda pensionslösningar - Omställa

Pensionslösningar i detta avsnitt syftar till att underlätta individuella omställnings- och avgångslösningar till exempel i samband med organisationsförändringar, övertalighet eller i fall där det bedöms som nödvändigt av personalpolitiska skäl.

- **Pensionsförstärkning i samband med förtida uttag**

Anställda som avgår helt från anställningen före 66 år eller från 2026 gällande riktålder *. och gör ett så kallat förtida uttag av sin pension, kan erbjudas pensionsförstärkning. Pensionsförstärkning är ett extra pensionsbelopp som betalas ut utöver den ordinarie ålderspensionen.

Den anställde ska ha uppnått den ålder som gäller för lägsta uttag av allmän pension och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till avgången.

Det månatliga tilläggsbeloppet beräknas till nedanstående procentsatser multiplicerat med tjänstgöringsgraden. Beloppet beräknas på månadslönen vid avgångstillfället. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske. Det månatliga tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och längst till månaden före 66 år eller från 2026 gällande riktålder *, dock som längst under 2 år. Beloppet är inkomstskattepliktigt för individen.

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer
0 – 7,5	15 %
7,5 – 20	10 %

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inga ytterligare ålderspensionsavgifter sker efter avgången.

Kostnaden för pensionsförstärkningen finansieras i normalfallet av verksamheten. Finns det speciella omständigheter kan istället finansiering via pensionskontot övervägas.

- **Särskild avtalspension**

Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren i samband med att medarbetaren avslutar hela eller delar av sin anställning.

Särskild avtalspension ska beräknas på den överenskomna grundlönen vid avgången. Pensionsnivån är fastställd till 60%, både vad gäller heltid och partiellt uttag. Särskild avtalspension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Särskild avtalspension kan tidigast betalas ut från det att medarbetaren har uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension och längst till och med månaden före medarbetaren uppnått 65 år, eller den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 (IPR) och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen.

Pensionsavgift till avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget för pensionsavgiften beräknas i likhet med KAP-KL § 12 mom 3.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Den som beviljats särskild avtalspension är skyldig att anmäla förvärvsinkomst som påverkar pensionens storlek.

- ***Omvandla avgångsvederlag till tjänstepensionsförsäkring***

I syfte att lösa olika personalfrågor kan kommunen utge ett avgångsvederlag i samband med att anställningen upphör.

För medarbetare som efter individuell prövning beviljats avgångsvederlag kan överenskommelse i stället träffas om inbetalning till en tjänstepensionsförsäkring. Valet om tjänstepensionsförsäkring måste göras innan avtal om avgångsvederlag träffas.

Vid inbetalning till tjänstepensionsförsäkring ska beloppet som betalas till tjänstepensionsförsäkringen ökas med ett tilläggsbelopp som motsvarar skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt.

3. Pensionsinformation

Enligt de kollektivavtalade pensionsavtalet är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om de pensionsrättigheter som följer av anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

- Generell information om tjänstepension finns på kommunens intranät
- Medarbetaren ges möjlighet att kontakta KPA Pensionshjälp för att få svar på sina frågor om tjänstepension.
- Kommunen tillhandahåller information om möjligheten att löneväxla till pensionsförsäkring och generella konsekvenser av löneväxlingen.
- Medarbetare kan även vända sig till pensionshandläggare på HR-enheten för att få vägledning i sina frågor om pension.

Information om pensionsval, valblankett, årlig premieuppgift, pensionsprognos och värdebesked

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från Valcentralen, för närvarande Pensionsvalet.

Årlig premieuppgift, pensionsprognos och värdebesked kan hämtas från det pensionsbolag som Svedala har avtal med, för närvarande KPA Pension.

4. Rutiner i samband med pensionsavgång.

Medarbetare som avser att gå i pension ska lämna skriftlig begäran om pension och avgångsanmälan till närmaste chef. Begäran ska sedan vidarebefordras till pensionshandläggare på HR-enheten senast tre månader före planerad avgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställde vända sig till

det/de försäkringsbolag som valts för pensionsförvaltningen.

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

** riktåldern enligt socialförsäkringsbalken från år 2026 är 67 år*



SVEDALA KOMMUN

FEL! DOKUMENTVARIABEL SAKNAS.

PROTOKOLL
Sammanträdesdatum: 2022-12-05

§ 23

Pensionsriktlinjer medarbetare

Dnr 2022-000330

Beslut

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

att anta Riktlinjer pension för medarbetare Svedala kommun, att gälla från och med 1 januari 2023.

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen

att föreslå kommunfullmäktige besluta

att upphäva de delar som avser pension för medarbetare i Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 (antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104, med ändring 2018-06-13, § 68),

samt

att ge kommunförvaltningen i uppdrag att revidera gällande Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 (antagen av kommunfullmäktige 2012-05-14, § 104, med ändring 2018-06-13, § 68) i delar som rör förtroendevalda.

Sammanfattning av ärendet

Pension är en av de viktigaste förmånerna en arbetsgivare kan erbjuda sina medarbetare. Pensionsförmånen stärker kommunen som attraktiv arbetsgivare och är en del av kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsstrategi. Förmånen bidrar till kommunens möjligheter att attrahera, rekrytera och behålla medarbetarna under ett långt yrkesliv.

Från och med 1 januari 2023 har SKR tillsammans med fackliga organisationer i kommuner och regioner kommit överens om förändringar i tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. I samband med förändringarna byter kollektivavtalet namn till AKAP-KR. Från och med årsskiftet gäller det förändrade tjänstepensionsavtalet AKAP-KR för alla medarbetare inom kommuner och regioner. Undantag erbjuds medarbetare som vid övergången omfattas av tjänstepensionsavtal KAP-KL. Inför att förändringarna träder ikraft 1 januari 2023 finns ett behov att uppdatera nuvarande Pensionspolicy från 2018.

Ordförandes signatur

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



SVEDALA KOMMUN

FEL! DOKUMENTVARIABEL SAKNAS.

PROTOKOLL
Sammanträdesdatum: 2022-12-05

Nuvarande pensionspolicy gäller såväl medarbetare som förtroendevalda. För att tydliggöra och underlätta vid behov av revideringar föreslås styrdokumentet delas upp i två separata styrdokument, ett som gäller medarbetare och ett som gäller förtroendevalda. Samtidigt föreslås ett namnbyte för styrdokumentet som gäller medarbetare, från Pensionspolicy Svedala kommun till Pensionsriktlinje medarbetare Svedala kommun.

De uppdaterade pensionsriktlinjerna för medarbetare innehåller ett antal ställningstaganden som Svedala kommun gör avseende särskilda pensionslösningar för medarbetare i kommunen. Samtliga särskilda pensionslösningar utgår från kollektivavtal om tjänstepension vilket innehåller möjligheter att träffa individuella överenskommelser med medarbetare eller att fatta ensidiga arbetsgivarbeslut. De särskilda pensionslösningarna i riktlinjerna har i syfte att underlätta dels i samband med rekrytering dels samband med omställning och avveckling av medarbetare. De reviderade pensionsriktlinjerna ska också säkerställa en tydlig, enhetlig och konsekvent hantering av pensionsfrågorna i kommunen.

Enligt kommunstyrelsens reglemente har kommunstyrelsen hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare. Kommunstyrelsen har vidare att fastställa ålders- och efterlevandepensioner. Eftersom detta ansvar ligger på kommunstyrelsen är det kommunledningskontorets bedömning att de föreslagna Riktlinjerna kan beslutas av kommunstyrelsen. Då nu gällande pensionspolicy besluts av kommunfullmäktige är det dock kommunfullmäktige som har att besluta om upphävande av de bestämmelser i policy som rör pension för medarbetare.

Nu gällande policy kvarstår i de delar som rör pension till förtroendevalda. För att fullfölja arbetet med att dela upp detta styrdokument i två separata styrdokument – ett som gäller medarbetare och ett som gäller förtroendevalda – föreslår kommunledningskontoret att kommunfullmäktige ska ge kommunförvaltningen i uppdrag att revidera gällande Pensionspolicy Svedala kommun från 13 juni 2018 i delar som rör förtroendevalda. Kommunförvaltningen ska då ta fram förslag på riktlinjer som specifikt rör pension för förtroendevalda.

HR-chef Kim Nybble och Bernt Mahr från KPA pension var föredragande i ärendet

Handlingar i ärendet

Förslag Pensionsriktlinje medarbetare Svedala kommun

Förslag Pensionspolicy Svedala kommun

Beslut skickas till

 Ordförandes signatur

Justerandes signatur

 Utdragsbestyrkande
