



Pensionsriktlinje

Diarienummer KS 2017-308	Fastställt av Kommunstyrelsen	Datum för fastställande 2017-11-14
Dokumenttyp Riktlinje	Dokumentet gäller för Falkenbergs kommun Falkenbergs Näringsliv AB Destination Falkenberg AB Falkenbergs Bostads AB Förtroendevalda	Giltighetstid Tillsvidare
Revideringsansvarig * Kommunstyrelsen	Revideringsintervall Vid varje mandatperiod	Reviderad datum 2017-11-14
Dokumentansvarig (funktion) ** Personalchef	Uppföljningsansvarig och tidplan (se punkt 5) Personalavdelningen, 1 gång per år	



1. Syfte

Riktlinjen syftar till att göra Falkenberg kommun till en attraktiv arbetsgivare och säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågorna. Kommunen vill även möjliggöra och skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö, där medarbetare kan och vill arbeta kvar till 67 år.

2. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument

Socialförsäkringsbalken styr bl a den allmänna pensionen och Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar rätten att kvarstå i anställningen till 67 år som påverkar våra pensionsavtal.

I enlighet med Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns det reglerat om kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation.

Pensionsriktlinjen bygger på de pensionsavtal som är kollektivavtalade och förhandlade genom parterna (Sveriges kommuner och landsting, SKL och de fackliga organisationerna). Beslutaderätt i specifika pensionsfrågor regleras i kommunens delegationsordning.

Efter rekommendationer från SKL har Falkenbergs kommun även antagit pensionsbestämmelserna för kommunens förtroendevalda.

På förvaltningsnivå kommer en anvisning att tas fram för att ytterligare tydliggöra riktlinjen.

3. Riktlinje

3.1 Inledning

Tjänstepensionsavtalen för anställda innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Kommunens pensionsriktlinje med tillhörande anvisning beskriver det kommunen beslutat ska gälla för kommunen och vissa av kommunens bolag (Falkenbergs Näringsliv AB, Destination Falkenberg AB och Falkenbergs Bostads AB) i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalen.

Pensionsförmånerna, pensionsförstärkning, förkortad arbetstid (80/90/100) och särskild avtalspension ska användas vid verksamhetsförändringar, underlätta vid generations- och kompetensväxling, i särskilda fall vid övertalighet eller där det bedöms som nödvändigt av personalpolitiska skäl.

Arbetsgivaren kan i undantagsfall bevilja pensionsförmånerna enligt denna riktlinje från 61 år i särskilda fall där arbetsgivaren finner det nödvändigt.

3.2 Pension till medarbetare

För medarbetare i Falkenberg kommun och vissa av kommunens bolag (Falkenbergs Näringsliv AB, Destination Falkenberg AB och Falkenbergs Bostads AB) 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 man har en anställning i kommunen, eller strax efter avslutad anställning.

Uttag av pension före 65 år kan innebära en lägre framtida ålderspension. En överenskommelse om en pensionsförmån enligt denna riktlinje, kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

3.2.1 Pensionsförstärkning

Medarbetare som avgår före fyllda 65 år och tar ut sin tjänstepension har möjlighet att ansöka om pensionsförstärkning om man är tillsvidareanställd, har haft en sammanhängande anställningstid i Falkenbergs kommun om minst 10 år och har upp uppnått 63 års ålder. Pensionsförstärkning är ett tilläggsbelopp till pensionen som bestäms av arbetsgivaren utifrån varje enskilt fall och betalas ut fram till 65 år. Pensionsförstärkningen är ej pensionsgrundande.

Tidigare hantering av pensionsförstärkning gäller enligt nedanstående.

Ersättningsbeloppet vid pensionsförstärkning kommer att förändras från och med 2018 genom en nedtrappning och från 2020 kommer tilläggsbeloppet endast att utges då det finns särskilda skäl. De som har fått eller kommer att få pensionsförstärkning beviljad under 2018 och 2019, kommer att få pensionsförstärkningen utbetalad fram till 65 år.

2018 – 2 500 kr per månad för en heltidsanställd*

2019 – 1 500 kr per månad för en heltidsanställd*

2020 - Gäller endast beslut som fattats efter individuell prövning, se ovan.

*Vid deltidsanställning reduceras beloppet i förhållande till aktuell sysselsättningsgrad

3.2.2 Minskad arbetstid för äldre medarbetare

I syfte att öka förutsättningarna för våra medarbetare att arbeta längre, finns möjlighet för tillsvidareanställda som har minst 10 års sammanhängande anställningstid och har uppnått 63 års ålder, att gå ner i tjänst. Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen. Möjlighet till minskad arbetstid för äldre medarbetare finns även för de som begär tjänstledigt under minst en tre månaders period. Medarbetaren får inte under arbetstidsförkortningen ta annat arbete i kommunen samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

(Exempel: 100 % sysselsättningsgrad – 20 % arbetstidsförkortning/tjänstledighet = 80 % lön och 100 % i pensionsintjänande för tjänstepensionen)

3.2.3 Förkortad arbetstid (80/90/100)

Genom att trappa ner arbetstiden kan vi skapa bättre förutsättningar för ett längre arbetsliv. Från 2019 kommer denna möjlighet att finnas möjlig för de som är tillsvidareanställda,



arbetar 100 %, har fyllt 63 år och har en sammanhängande anställningstid i Falkenbergs kommun om minst 10 år.

Nedtrappningen innebär att medarbetaren minskar sin arbetstid till 80 % av heltid, får 90 % av tidigare lön och 100 % i pensionsintjänande för tjänstepensionen. Anställningen omregleras till 80 % och ska regleras i ett skriftligt avtal mellan medarbetaren och kommunen.

Om medarbetaren utan kommunens godkännande tar annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas, kan kommunen besluta att minska lönen och tjänstepensionsintjänandet till att endast omfatta den nya, lägre sysselsättningsgraden.

Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter om ersättningar, inkomster och oavlönat arbete med mera som kommunen behöver för att bedöma rätten till förmånen.

3.2.4 Löneväxling

Löneväxling innebär att en del av bruttolönen växlas (minskas) 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 bland annat eftersom intjänandet av allmän pension då kan komma att påverkas.

3.2.5 Utbetalning av avgångsvederlag

Om arbetsgivare och medarbetare träffar överenskommelse om avgång med avgångsvederlag, ska det finnas möjlighet att istället för kontant utbetalning få hela eller delar av avgångsvederlaget inbetalt till en tjänstepensionsförsäkring. Inbetalningen sker i form av en engångspremie till en genast eller senare börjande tjänstepensionsförsäkring.

Överenskommelse om insättning i pensionsförsäkring måste göras innan beloppet varit tillgängligt för lyftning för medarbetaren, dvs. innan överenskommelsen skrivs under.

3.2.6 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.

3.2.7 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.

3.2.8 Alternativ pensionslösning inom KAP-KL

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer, nyckelpersoner och specialister i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning. Möjligheten till att välja en alternativ pensionslösning har endast följande personalkrets, enligt SKL's rekommendationer, arbetstagare med motsvarande befogenheter som förvaltningschef och som agerar på direkt uppdrag av styrelse, nämnd eller annat politiskt organ samt att detta framgår av medarbetarens anställningsavtal.

3.2.9 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.

3.2.10 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-KL gäller i alla kommunala anställningar för den berörda medarbetaren, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar.

3.3 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.

3.4 Pension till förtroendevalda

Förtroendevalda enligt 4 kap 1 § kommunallagen i Falkenberg kommun regleras pensions- och omställningsbestämmelser i antingen PBF eller OPF-KL, beroende på uppdragets omfattning och när det tillträdades. 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.



3.4.1 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 hen ha rätt till dels ett ekonomiskt omställningsstöd under en period, dels aktiva omställningsinsatser för att öka den egna anställningsbarheten.

3.4.2 Fritidspolitiker

Fritidspolitiker omfattas enbart av pensionsbestämmelserna i OPF-KL.

3.4.3 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.

4. Definitioner och avgränsningar

Kommunens pensionsriktlinje beskriver det kommunen beslutat ska gälla för samtliga anställda i kommunen och vissa av kommunens bolag (Falkenbergs Näringsliv AB, Destination Falkenberg AB och Falkenbergs Bostads AB) i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter som ges i tjänstepensionsavtalen. Riktlinjen vänder sig även till kommunens förtroendevalda.

5. Ansvar och uppföljning

Det löpande arbetet enligt riktlinjen för Falkenbergs kommun, Falkenbergs Näringsliv AB och Destination Falkenberg AB utförs av personalavdelningen men respektive nämnd och bolag ansvarar för att lämna korrekt information i varje enskilt fall där det krävs en individuell prövning. Uppföljning av riktlinjens efterlevnad, genomförs av personalavdelningen.

Falkenbergs Bostads AB ansvarar och gör själva bedömning utifrån sin verksamhet samt uppföljning.



FALKENBERGS
KOMMUN

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