FALKENBERGS KOMMUN

Pensionsriktlinje

Diarienummer	Fastställt av	Datum för fastställande
KS 2020/370 KS 2022/309	Kommunstyrelsen	2020-09-15
Dokumenttyp	Dokumentet gäller för	Giltighetstid
Riktlinje	Falkenbergs kommun Destination Falkenberg AB Falkenbergs Bostads AB Falkenbergs Energi AB Vatten och Miljö i Väst AB Förtroendevalda	Tillsvidare
Revideringsansvarig *	Revideringsintervall	Reviderad datum
Kommunstyrelsen	Vid varje mandatperiod	KS 2020-11-10 §316 KS 2022-11-15
Dokumentansvarig (funktion) **	Uppföljningsansvarig och tidplan (se punkt 5)	
Personalchef	Personalavdelningen, 1 gång per år	

Falkenbergs kommun
311 80 Falkenberg. Telefon växel: 0346-88 60 00. Fax: 0346-133 40
e-post: kontaktcenter@falkenberg.se
www.falkenberg.se

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 aktuell avgångsålder enligt LAS.

2. Koppling till lagstiftning och andra styrdokument

Socialförsäkringsbalken styr bland annat den allmänna pensionen och Lag om anställningsskydd (LAS) som reglerar rätten att kvarstå i anställningen, vilket påverkar våra pensionsavtal.
I enlighet med Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns det reglerat om kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation.

Avgångsåldern enligt LAS kommer från den 1 januari 2023 att höjas från dagens 68 år till 69 år.

Lägsta åldern för uttag av den allmänna pensionen är idag 62 år och kommer att från 2023 höjas till 63 år. Det kommer att beröra den som är född 1961 och 1962.

Den så kallade riktåldern, som kommer att styra när man tidigast kan ta ut allmän pension eller få garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg kommer att följa medellivslängdens utveckling. Eftersom vi i genomsnitt kommer att leva längre framöver så kommer åldern för tidigast uttag av allmän pension, garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg att höjas stegvis. 2023 höjs den lägsta åldern
för att få garantipension till 66 år. Samma åldersgräns kommer även att gälla för att få andra åldersrelaterade stöd som bostadstillägg, äldreförsörjningsstöd och eventuellt inkomstpensionstillägg. Nästa höjning blir 2026 då riktåldern fullt ut kommer att tillämpas
Riktåldern kommer att fastställas och beslutas varje år men användas först sex år senare. Den kan ändras med max ett år i taget, förutsatt att den inte har ändrats under de tre föregående åren.
Riktåldern för år 2020 och 2021 har beslutats av riksdagen sedan tidigare och blir 67 år, vilket i praktiken kommer att tillämpas från år 2026 och 2027.
Från 2026 när riktåldern 67 år gäller, ska även den lägsta åldern för att ta ut allmän pension ändras till tre år före riktåldern. Det innebär att du som är född 1963 eller senare kommer kunna ta ut allmän pension vid 64 års ålder som tidigast.

Pensionsriktlinjen bygger på de pensionsavtal som är kollektivavtalade och förhandlade genom parterna (Sveriges kommuner och regioner, SKR och de fackliga organisationerna).

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor regleras i kommunens delegationsordning.

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

HR-avdelningen tar fram anvisning för att tydliggöra riktlinjen ytterligare.

3. Riktlinje

3.1 Inledning

Tjänstepensionsavtalen för medarbetare innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Kommunens pensionsriktlinje med tillhörande anvisning beskriver det kommunen beslutat ska gälla för kommunen och kommunens bolag i specifika pensionsfrågor inom ramarna som möjligheter ges i tjänstepensionsavtalen. Kommunens bolag beslutar själva i varje enskilt fall utifrån sin verksamhet.
Pensionsförmånen särskild avtalspension ska användas där det bedöms som nödvändigt av personalpolitiska skäl.

3.2 Pension till medarbetare

För medarbetare i Falkenbergs kommun och kommunens bolag gäller i normalfallet kollektivavtalet om tjänstepension AKAP-KR.
Anställda som idag omfattas av KAP-KL, AKAP-KL eller PA KFS 09 byter den 1 januari 2023 avtal till AKAP-KR med undantag för de som är födda 1957 eller tidigare som kommer att kvarstå i KAP-KL eller PA KFS 09 samt de som har ett pågående intjänande av förmånsbestämd ålderspension kvarstår i KAP-KL men erbjuds att gå över till AKAP-KR.

Genom kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR 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.

Att ta ut pension före riktåldern 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 och dess bolag ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

3.2.1 Minskad arbetstid 80/80/100

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 lägsta åldern för att ta ut inkomstpension, idag 63 års ålder, att gå ner i tjänst. Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten och gäller fram till aktuell avgångsålder enligt LAS.

Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat, vilket innebär att pensionsavgiften fortsätter att betalas in på samma nivå som före arbetstidsminskningen.

Medarbetaren får inte under arbetstidsförkortningen ta annat arbete i kommunen samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

(Exempel: 75 % sysselsättningsgrad – 20 % arbetstidsförkortning/tjänstledighet = 60 % lön

och 75 % i pensionsintjänande för tjänstepensionen)

Stimulansåtgärder i samband med ett förlängt arbetsliv

Falkenbergs kommun står inför stora kompetensförsörjningsutmaningar med anledning av framförallt stora demografiska ökningar av invånarna och pensionsavgångar för medarbetarna, samt ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Detta är delvis olika motsättningar vilket gör att Falkenbergs kommun behöver rekrytera men framförallt behålla medarbetare för att underlätta kompetensförsörjningen i respektive verksamhet. Falkenbergs kommun arbetar med ett flertal olika tillvägagångssätt för att underlätta denna viktiga utmaning.
I syfte att öka förutsättningarna för våra medarbetare att arbeta längre, betalar arbetsgivaren ut en premie utifrån framtagen modell. Premien tillhandahålls efter det att behörig arbetsgivarföreträdare tagit beslut om premien samt utges från och med den månad medarbetaren fyller 65 år.
Beslutet skall tas utifrån ett verksamhetsperspektiv och om verksamheten har behov och möjlighet att behålla medarbetare som redan har en anställning och dess kompetenser.
Beslutet är alltid individrelaterat och är ingen enskild rättighet utan en möjlighet för den som är ansvarig för verksamheten att tillgodose verksamheten med rätt kompetens.
Premien är maximalt 75 000 kr/år där hänsyn tas till arbetade timmar under det gångna året. Premien utbetalas för faktiskt arbetade timmar i februari månad året efter.
Premien är beskattningsbar enligt Skatteverkets regelverk. Denna möjlighet gäller tillsvidareanställda som har minst 10 års sammanhängande anställningstid.

3.2.2 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 av aktuellt inkomstbasbelopp, rekommenderar kommunen inte löneväxling. Detta bland annat eftersom intjänandet av allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringar, då kan komma att påverkas.

Löneväxling ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren. I de kommunala bolagen får den totala pensionskostnaden per individ inte får överstiga 35 % av årslönen enligt huvudregeln i inkomstskattelagen.

3.2.3 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 i det bolag som förvaltar arbetstagarens avgiftsbestämda ålderspension. 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. Avgångsvederlag är inte tjänstepensionsgrundande.

3.2.4 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

KAP-KL och AKAP-KR innehåller möjlighet till så kallad särskild avtalspension. Med särskild avtalspension avses en tidsbegränsad pension som medarbetaren kan få fram tills medarbetaren uppnår 65 år, och börjar ta ut sin ordinarie ålderspension.
Kommunen och dess bolag kan undantagsvis bevilja medarbetare särskild avtalspension på hel- eller deltid, beroende på det behov som finns i det enskilda fallet.

3.2.5 Möjlighet att kvarstå i tidigare pensionsplan

För medarbetare med månadslön över 83,5 % av inkomstbasbeloppet ger AKAP-KR 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 AKAP-KR så länge anställningen i kommunen består.

3.2.6 Parallella anställningar

Att ha parallella deltider hos två olika arbetsgivare inom samma tjänstepensionsavtal kan vara mindre gynnsamt för den berörda medarbetaren jämfört med en heltid i tjänstepensionshänseende, om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5% av inkomstbasbeloppet. Förutsatt att AKAP-KR gäller hos båda arbetsgivarna, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation om beräkning av pensionsavgift vid samtidiga anställningar.

3.3 Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KR ska kommunen fortlöpande informera medarbetarna om deras tjänstepension. Utöver skyldigheterna i kollektivavtalen, erbjuder kommunen även regelbundet återkommande informationsträffar.

3.4 Pension till förtroendevalda

För förtroendevalda enligt 4 kap 1 § kommunallagen i Falkenbergs kommun regleras pensions- och omställningsbestämmelser i antingen PBF eller OPF-KL 18, beroende på uppdragets omfattning och när det tillträddes. 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.

Bolagens politiker omfattas inte av ovanstående bestämmelser beroende på regler enligt aktiebolagslagen.

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 18 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. Beslut fattas av arvodeskommittén i varje enskilt fall.

3.4.2 Fritidspolitiker

Alla fritidspolitiker omfattas av pensionsbestämmelserna i OPF-KL 18, förutom bolagens förtroendevalda som har ett högre arvode som kompensation för att de inte omfattas av pensionsbestämmelserna i OPF-KL 18.

3.4.3 Information om pension och omställning

Intjänad pension enligt PBF och OPF-KL redovisas av KPA. 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 kommunens bolag 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, 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 HR-avdelningen.

Kommunens bolag ansvarar och gör själva bedömning utifrån sin verksamhet samt uppföljning.
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.