

Program

» Policy

Plan

Riktlinjer

Regler

Pensionspolicy

För ett långt och flexibelt arbetsliv

Beslutad av kommunfullmäktige
15 juni 2020, § 71/20. Dnr KS2020.0213

Innehåll

1	Inledning.....	3
1.1	Kollektivavtalet.....	3
1.2	Ansvar och ansvarsfördelning.....	3
1.3	Tryggande av pensionsförmåner inom Skövde kommun.....	3
2	Pensionsförmåner under anställningstid.....	4
2.1	Möjlighet till löneväxling till pension.....	4
2.1.1	Löneväxling.....	4
2.1.2	Löneväxlingsbelopp och premietillägg.....	4
2.1.3	Val av pensionsförsäkring vid löneväxling.....	4
2.2	Möjlighet till flexibilitet för medarbetare som fyllt 61.....	4
2.3	Möjlighet till pensionsförstärkning för medarbetare som fyllt 65.....	5
2.4	Möjlighet växling av övertid och semester till pension.....	5
2.5	Alternativ KAP-KL.....	5
3	Pensionsförmåner vid avslut av anställning.....	6
3.1	Pensionsförstärkning vid förtida uttag av pension.....	6
3.2	Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP).....	6

Dokumenttyp: Policy

Dokumentet gäller för: Skövde kommun

Diarienummer: KS2020.0213

Reviderad: juni 2020

Giltighetstid: tillsvidare

Tidpunkt för aktualitetsprövning: inom det första året efter start av en ny mandatperiod

Dokumentansvarig: HR-chef

1 Inledning

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en av Skövde kommuns målsättningar. En pensionspolicy med fokus på ett långt och flexibelt arbetsliv är en av delarna i detta arbete. Policyns syfte är att tydliggöra verktyg för detta arbete.

1.1 Kollektivavtalet

Kommunens medarbetare omfattas av pensionsavtalen Kollektivavtalad Pension (KAP-KL) och Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension (AKAP-KL). Anställda som har sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas inte av KAP-KL utan av det pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten när sjuk- eller aktivitetsersättningen började gälla.

Bestämmelserna i KAP-KL och AKAP-KL är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det som kommunen har beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

- KAP-KL gäller för alla anställda som fyllt 28 år den 31 december 2013.
- AKAP-KL gäller arbetstagare födda 1986 eller senare.
- Nyanställda som är födda tidigare än 1986 och har en lön överstigande 7,5 IBB har möjlighet att ansluta sig till AKAP-KL

1.2 Ansvar och ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige fastställer pensionspolicy och ansvarar för förändringar av principiell karaktär, exempelvis metod för tryggnad av medel för ålderspension.

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och ansvarar för pension gällande anställda och förtroendevalda. Ansvarar även för eventuell förtida inlösen av ansvarsförbindelsen.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott bereder dessa frågor.

Ansvar och beslut utifrån policyn regleras i gällande delegationsordning.

1.3 Tryggnad av pensionsförmåner inom Skövde kommun

Kommunen tryggnar sina pensionsåtaganden på nedanstående sätt.

- Avgiftsbestämd ålderspension - Tryggnas genom försäkring med löpande inbetalning
- Förmånsbestämd ålderspension – Tryggnas mot placeringar i en pensionsfond, utöver det tryggnas den också mot kommunal borgen
- Pension till efterlevande - Tryggnas mot placeringar i en pensionsfond, utöver det tryggnas den också mot kommunal borgen
- Pension intjänad före 1998 - Tryggnas mot placeringar i en pensionsfond, utöver det tryggnas den också mot kommunal borgen. Kommunen har även tidigare valt att försäkra pensionen av vissa anställda genom förmånsbestämd försäkring
- Alternativ KAP-KL - Tryggnas genom försäkring med löpande inbetalning

2 Pensionsförmåner under anställningstid

2.1 Möjlighet till löneväxling till pension

2.1.1 Löneväxling

Skövde kommun har tecknat kollektivavtal med fackliga organisationer som möjliggör löneväxling för anställda inom respektive avtalsområde.

Erbjudandet för att löneväxla riktar sig främst till medarbetare med en lön över 8.07 inkomstbasbelopp. Medarbetare med en lön under den gränsen kan löneväxla, men bör ta med i beräkningen att det i så fall kan komma att påverka övriga förmåner negativt, såsom intjänade i den allmänna pensionen samt att det skulle minska SGI, sjukpenninggrundande inkomst.

Löneväxling får tillsammans med övriga pensionsförmåner inom ramen för anställningen inte överstiga skatteverkets regler för vad som är avdragsgillt. För att kunna starta löneväxling ska avtal tecknas mellan Skövde kommun och medarbetaren. Avtalet gäller tillsvidare.

Avtalet upphör att gälla när medarbetare så begär, när anställningen upphör eller vid dödsfall. Arbetsgivaren har möjlighet att säga upp avtalet om skatteregler, annan lagstiftning eller förhållanden i övrigt ändras.

2.1.2 Löneväxlingsbelopp och premietillägg

Löneväxling bygger på ett kostnadsneutralt synsätt, vilket innebär att Skövde kommuns kostnader är desamma oberoende om löneväxling sker eller inte. Eftersom arbetsgivaravgiften är lägre för pensionsavsättningar betalar kommunen ett tillägg till det löneväxlade beloppet. Tillägget motsvarar en del av mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lönen och den särskilda löneskatten på tjänstepensionen. Tillägget anpassas årligen till de sociala avgifterna och den särskilda löneskatten.

Minsta belopp att löneväxla är 1000 kronor per månad av bruttolönen. Löneväxlat belopp påverkar inte underlagen för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag enligt gällande kollektivavtal.

2.1.3 Val av pensionsförsäkring vid löneväxling

Medarbetare som löneväxlar kan välja att placera sitt pensionssparande utifrån ett av Skövde kommuns anvisade placeringsalternativ. Skövde kommun är försäkringstagare och ägare till försäkringen. Medarbetare är försäkrade.

2.2 Möjlighet till flexibilitet för medarbetare som närmar sig pensionsåldern

För att öka förutsättningarna för medarbetare att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda minskad sysselsättningsgrad med bibehållen tjänstepension för tillsvidareanställda som har nått åldern där de kan ta ut sin allmänna pension. Arbetstidsminskningen är en individuell förmån och beviljas efter beslut i varje enskilt fall.

Medarbetare minskar sin arbetstid, till lägst 50 % sysselsättningsgrad. Lön betalas ut efter den faktiska sysselsättningsgraden. Avsättning till tjänstepension fortsätter på samma nivå som sysselsättningsgraden var innan arbetstiden minskades.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom bruttolönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

2.3 Möjlighet till inkomstförstärkning för medarbetare som fyllt 65

För att öka förutsättningarna för medarbetare att arbeta längre än till 65 års ålder, finns möjlighet att erbjuda en inkomstförstärkning. Denna förstärkning är möjlig från och med januari det året medarbetaren fyller 66 år. Med förstärkningen skapas incitament att jobba kvar efter 65 års ålder.

Inkomstförstärkningen beviljas restriktivt och efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Förstärkningen finansieras med de minskade arbetsgivaravgifter som gäller från och med året personen fyller 66 år. Förstärkningen får inte överstiga det belopp som kommunen minskar arbetsgivaravgifterna med.

Förstärkningen utbetalas som lönetillägg till ordinarie bruttolön.

2.4 Möjlighet till växling av övertidstimmar och sparade semesterdagar till pensionsavsättning

Det finns möjlighet att växla övertidstimmar eller sparade semesterdagar till extra tjänstepensionsavsättning via utbetalning av bruttolön. Medarbetare som väljer växling av övertidstimmar eller semesterdagar till pension får den avsättningen till samma pensionsval som gäller för den kollektivavtalade tjänstepensionen.

Växlingen av övertidstimmar eller semesterdagar till tjänstepension beslutats utifrån verksamhetens behov.

När växlingen sker betalas de sparade semesterdagarna eller övertidstimmar ut som bruttolön. Under samma månad sker en insättning till tjänstepensionen med motsvarande belopp, plus ett tillägg motsvarande mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lön och den särskilda löneskatten på tjänstepensionen.

2.5 Alternativ KAP-KL

I syfte att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning. Erbjudandet omfattar förvaltningschef, sektorchef och motsvarande, samt annan anställd i särskilt fall.

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension och risken överläts till individen. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade.

Pensionsavsättningen motsvarar försäkringspremien av den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL.

En anställd som valt att omfattas av alternativ KAP- KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Medarbetare som väljer alternativ KAP-KL kan placera sitt pensionssparande utifrån ett av Skövde kommuns anvisade placeringsalternativ. Skövde kommun är försäkringstagare och ägare till försäkringen. Medarbetare är försäkrade.

3 Pensionsförmåner vid avslut av anställning

3.1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag av pension

Tillsvidareanställda som har fyllt 61 år kan ansöka om tjänstepension och samtidigt få en pensionsförstärkning. Pensionsförstärkning är en möjlighet som beviljas restriktivt och efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Erbjudandet innebär att medarbetare avslutar anställningen i Skövde kommun och får antingen en pensionsförstärkning i form av ett fast månatligt belopp eller en procentsats av grundlönen (exklusive tillägg). Beloppet utbetalas varje månad till dess medarbetaren fyller 65 år. Denna månatliga utbetalning är skattepliktig och beloppet är detsamma under hela utbetalningsperioden.

När anställningsförhållandet upphör får medarbetaren inte längre arbeta hos Skövde kommun eller dess majoritetsägda bolag, men är fri att arbeta hos en annan arbetsgivare.

3.2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare. Särskild avtalspension är en möjlighet som beviljas restriktivt och efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.