|  |  |
| --- | --- |
| *Ärendenr*2021-000173.02 |  |
|  |  |

Pensionspolicy för medarbetare

Tibro kommun

|  |  |
| --- | --- |
| Dokumenttyp: | Policy |
| Beslutat av: | Kommunfullmäktige 2021-10-25 § 143 |
| Gäller från och med: | 2021-11-01 |
| Revidering: | 2025 |
| Dokumentägare: | Personalchef |

**Innehållsförteckning**

[1 Inledning 3](#_Toc81293308)

[1.1 Kollektivavtal och pensionsregelverk 3](#_Toc81293309)

[1.2 Uppföljning 3](#_Toc81293310)

[1.3 Kostnader 4](#_Toc81293311)

[1.4 Beslutsordning 4](#_Toc81293312)

[1.5 Pensionsinformation 4](#_Toc81293313)

[2 Under anställningstid 4](#_Toc81293314)

[2.1 Löneväxling till pension 4](#_Toc81293315)

[2.2 AKAP-KL för medarbetare född 1985 eller tidigare 5](#_Toc81293316)

[2.3 Möjlighet till flexibilitet för medarbetare som närmar sig pension 6](#_Toc81293317)

[2.4 Möjlighet till inkomstförstärkning för medarbetare som fyllt 65 6](#_Toc81293318)

[2.5 Möjlighet till växling av övertidstimmar och sparade semesterdagar till pensionsavsättning 7](#_Toc81293319)

[3 Vid avgång 7](#_Toc81293320)

[3.1 Särskild avtalspension enligt överenskommelse 7](#_Toc81293321)

[3.2 Pensionsförstärkning vid förtida uttag av ålderspension 9](#_Toc81293322)

1. Inledning

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en av Tibro kommuns målsättningar. En pensionspolicy med fokus på ett lång och flexibelt arbetsliv är en av delarna i detta arbete. Pensionspolicyns syfte är att vara ett verktyg och att på ett enkelt och tydligt sätt beskriva kommunens pensionsförmåner och förmåner knutna till ålder.

Pensionspolicyn beskriver på ett samlat sätt kommunens pensionsåtagande gentemot medarbetarna. Den är marknadsmässigt framtagen utifrån lagregler och kollektivavtal samt möjligheter att utveckla dessa.

Tibro kommun vill med denna pensionspolicy:

* Öka sin attraktion som arbetsgivare.
* Få en bättre kontroll och överblick över pensionsförmåner och andra förmåner knutna till ålder.
* Åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder.
* Ge ökad möjlighet att anpassa arbetstids- och pensionslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar.
	1. Kollektivavtal och pensionsregelverk

Sedan 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet KAP- KL (Kollektivavtalad Pension) för medarbetare födda 1985 eller tidigare.

Från 1 januari 2014 gäller pensionsavtalet AKAP-KL (Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension) för medarbetare 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

Äldre pensionsavtal gäller fortfarande i enskilda fall och på grund av särskilda omständigheter.

Bestämmelserna i AKAP-KL och KAP-KL är i vissa delar dispositiva, vilket innebär att de gäller om inget annat avtalats. Det ger utrymme för lokala och individuella överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det Tibro kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

* 1. Uppföljning

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras. Översyn och uppdatering som föranletts av förändringar i lagar och kollektivavtal kan dock göras med annat tidsintervall.

* 1. Kostnader

Kostnader som uppstår vid tillämpning av denna pensionspolicy belastar respektive verksamhet.

* 1. Beslutsordning

Kommunfullmäktige fastställer pensionspolicy.

Respektive nämnd är anställningsmyndighet och ansvarar för pension gällande anställda och förtroendevalda.

Kommunstyrelsens personalutskott bereder dessa frågor.

Ansvar och beslut utifrån policyn regleras i gällande delegationsordning.

* 1. Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt KAP-KL och AKAP-KL ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Informationen ges av kommunens HR-enhet i samarbete med extern pensionsadministratör och rådgivare.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens pensionsadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen.

Kommunen erbjuder med viss regelbundenhet gruppvis information riktad till anställda som närmar sig pensionsåldern.

På kommunen Intranät finns information om löneväxling samt länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör.

1. Under anställningstid
	1. Löneväxling till pension

Tibro kommun erbjuder alla medarbetare löneväxling i syfte att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringar eftersom dessa baseras på faktiskt utbetalad lön. Löneväxling lämpar sig därför endast för den som även efter löneväxlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

Löneväxling får tillsammans med övriga pensionsförmåner inom ramen för anställningen inte överstiga Skatteverkets regler för vad som är avdragsgillt.

Löneväxling bygger på ett kostnadsneutralt synsätt, vilket innebär att Tibro 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.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka medarbetarens ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

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.

För att kunna starta löneväxling ska avtal tecknas mellan Tibro kommun och medarbetaren. Avtalet gäller tillsvidare.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har medarbetaren och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

Mer information om möjligheten att löneväxla fås på Intranätet och av kommunens
HR- enhet.

* 1. AKAP-KL för medarbetare född 1985 eller tidigare

I syfte att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya kompetenta medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL.

Erbjudandet kan, efter individuell överenskommelse, både gälla under anställningstiden i kommunen och vid nyanställning.

För de medarbetare som väljer att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL tillämpar kommunen SKR:s och de centrala parternas rekommendation om ”Riktlinjer för arbetsgivare vid erbjudande av AKAP-KL i stället för KAP-KL”.

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

* 1. Möjlighet till flexibilitet för medarbetare som närmar sig pension

För att öka förutsättningarna för äldre medarbetare att arbeta kvar längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda minskad sysselsättningsgrad med bibehållen tjänstepension.

Erbjudandet kan ges till 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 med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

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

* 1. 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.

Möjlighet till inkomstförstärkning för medarbetare beviljas efter individuell bedömning av förvaltningschef i samråd med personalchef.

* 1. 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 övertidstimmarna 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.

1. Vid avgång

I speciella övergripande situationer såsom omorganisation och övertalighet eller av individuella skäl kan Tibro kommun erbjuda olika möjligheter vid avgång ur tjänst. Dessa ska ses som ett arbetsgivarverktyg och inte som en rättighet i de fall då avslutande av anställning annars skulle vara aktuellt.

* 1. Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension (SAP) kan betalas ut på heltid eller deltid (partiell SAP) efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

Överenskommelse om särskild avtalspension kan göras för viss tid. Villkoret är att ålderspension ska tas ut när särskild avtalspension upphör, det vill säga det måste finnas ett pensioneringssyfte.

Särskild avtalspension är ingen rättighet utan ett arbetsgivarinstrument vid övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall då tjänsten inte behöver återbesättas och ska användas med återhållsamhet.

Pensionen kan även användas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Beslut fattas av förvaltningschef eller verksamhetschef i samråd med personalchef.

Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension kan ingås tidigast från den månad medarbetaren fyller 63. Kommunen kan i undantagsfall bevilja särskild avtalspension från 61 års ålder. Medarbetaren bör ha minst 7 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till pensionsavgången.

Hel särskild avtalspension beviljas som längst till och med månaden före medarbetaren fyller 65 år och partiell till månaden före den månad medarbetaren fyller 67.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KL:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

|  |  |
| --- | --- |
| *Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp* | *Pensionsnivå* |
|  0 – 7,5 | 75 % |
| 7,5 – 20 | 75 % |
| 20 – 30 | 75 % |

Partiell särskild avtalspension kan vara ett alternativ till hel särskild avtalspension och betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen. En förutsättning är att medarbetaren är kvar i anställning men att arbetstiden minskas med minst 50 % genom permanent omreglering av anställningen.

Partiell särskild avtalspension beviljas enligt samma regler som gäller för hel särskild avtalspension. Pensionen beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt
KAP-KL:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående nivåer.

|  |  |
| --- | --- |
| *Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp* | *Pensionsnivå* |
|  0 – 7,5 | 75 % |
| 7,5 – 20 | 75 % |
| 20 – 30 | 75 % |

Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension betalas in under tid med särskild avtalspension och beräknas vid partiell på det pensionsunderlag som gällde före arbetstidsminskningen, det vill säga samma avgift betalas som innan partiell särskild avtalspension beviljades.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas för medarbetare som uppnått 61 års ålder vid avgången samt för medarbetare som får partiell SAP.

Rätten till efterlevandepension behålls oförändrad under den tid särskild avtalspension betalas ut.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med hel särskild avtalspension. För partiell särskild avtalspension gäller att förvärvsinkomst från annan anställning än den i kommunen och som är lägre än ett prisbasbelopp per år, multiplicerat med graden av arbetstidsminskning undantas från samordning. Förvärvsinkomst som överstiger denna nivå ska samordnas genom att den särskilda avtalspensionen minsks med 75 % av den överstigande delen av inkomsten.

Utbetalningarna av särskild avtalspension upphör tidigare om intjänad pensionsrätt (IPR) eller förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL eller AKPA-KL börjar utbetalas av kommunen.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att på-verka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera.
Arbetsgivaren kompenserar inte medarbetaren för denna påverkan.

* 1. Pensionsförstärkning vid förtida uttag av ålderspension

Som ett alternativ till särskild avtalspension enligt KAP-KL kan Tibro kommun erbjuda enskild medarbetare att betala in extra tjänstepension.

Den extra tjänstepensionen betalas från och med att medarbetaren avslutar sin anställning för att gå i pension fram till månaden innan medarbetaren fyller 65 år. Beloppet kan antingen inbetalas direkt som ett engångsbelopp (slutbetalning) eller betalas som ett månatligt belopp.

Pensionslösningen bedöms från fall till fall och förutsättningar för att kunna tillämpa denna pensionslösning är att medarbetaren uppnått lägsta ålder för att få ta ut allmän pension, att en övertalighetssituation löses och att tjänsten inte ska återbesättas.

Den extra pensionsinsättningen ska lägst motsvara den som skulle ha gjorts om medarbetaren varit kvar i tjänst.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag beviljas efter individuell bedömning av förvaltningschef eller verksamhetschef i samråd med personalchef.