



Regler för pension

Dokumentnamn: Regler för pension	Dnr: 2016-164
Typ av dokument: Regler	
Handläggare: Mikael Mattsson	
Antagen av: Kommunstyrelsen	Antagningsdatum: 2016-08-31 § 126
Revisionshistorik: Antagen av kommunstyrelsen § 91 2006-12-20 Kommunstyrelsen § 140 2009-11-11 och Kommunfullmäktige § 24 2013-04-25	Giltighet: Tillsvdare

Innehållsförteckning

Regler för pension för anställda i Munkedals kommun.....	2
Regler för pension under anställningstid	3
Nyanställd.....	3
Regler för alternativ tjänstepension	4
Regler för löneväxling till pension.....	7
Omreglerad anställning för äldre anställda	10
Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	11
Avtal om alternativ tjänstepension för anställd.....	12
Avtal om löneväxling mot pensionspremie för anställd	13
Ändring/avslut av löneväxling mot pensionspremie för anställd	14

Regler för pension för anställda i Munkedals kommun

Inledning

Reglerna ska säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Reglerna kan frångås i undantagsfall då det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras skriftligen.

Reglerna gäller för samtliga anställda i kommunen samt dess ägda bolag som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL som pensionsavtal.

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa regler.

Under anställningstid

Regler om tjänstepension för nyanställd

Vid rekryteringstillfället ska frågan om tidigare pensionslösning tas upp. Nyanställd bör erbjudas tjänstepension enligt dessa Regler.

- med lön understigande 7,5 IBB

Den anställde erbjuds avgiftsbestämd KAP-KL/AKAP-KL enligt gällande kollektivavtal.

- med förmånsbestämd KAP-KL i tidigare anställning

Den anställde kan välja att stå kvar i förmånsbestämd KAP-KL eller att byta till alternativ tjänstepension (KAP-KL) om hen uppfyller villkoren. Den som väljer att byta till alternativ tjänstepension (KAP-KL) kan inte byta tillbaka till förmånsbestämd (FÅP) KAP-KL under anställning inom Kommunen.

- med alternativ tjänstepension (KAP-KL) i tidigare anställning

Den nyanställda erbjuds alternativ tjänstepension (KAP-KL). Ordinarie premier enligt KAP-KL gäller.

- med premiebestämd AKAP-KL i tidigare anställning

Nyanställd som i tidigare anställning bytt till AKAP-KL i förmån istället för förmånsbestämd KAP-KL, ska erbjudas att fortsätta med AKAP-KL.

- med annan pensionsplan än KAP-KL/AKAP-KL eller ingen tjänstepension alls i tidigare anställning

Den anställde ska erbjudas välja mellan förmånsbestämd KAP-KL och alternativ tjänstepension (KAP-KL) med antingen ordinarie premier enligt KAP-KL eller premienivåer enligt AKAP-KL.

Information och rådgivning

I samtliga fall den nyanställda medarbetaren erbjudas valmöjlighet ska individuell rådgivning av oberoende försäkringsspecialist erbjudas medarbetaren. Försäkringsspecialist utses av Munkedals kommun.

Alternativ tjänstepension

Regler för alternativ tjänstepension regleras i Regler för alternativ tjänstepension.

Beslutsordning

Avsteg från dessa Regler fattas av kommunstyrelsen där inte annat anges.

Regler om alternativ tjänstepension

Inledning

Avtalet "Kollektiv Avtalad Pension-Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL.

Hos Munkedals kommun erbjuds nedanstående kategorier (se personkrets) att teckna s.k. Alternativ tjänstepensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspensionen (FÅP), d.v.s. pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Munkedals kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

Medarbetare som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel.

För de medarbetare som väljer att kvarstå i ursprunglig KAP-KL, kan val av Alternativ tjänstepension göras senare. Kravet är då att medarbetaren vid detta senare tillfälle har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Alternativ tjänstepension kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som väljer Alternativ tjänstepension. Premien för avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL får inte användas för Alternativ tjänstepension.

Munkedals kommun anvisar upphandlad försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ tjänstepension.

Annan tillämpning av Alternativ tjänstepension än vad som anges i dessa Regler får inte förekomma hos Munkedals kommun.

Personkrets

Munkedals kommun erbjuder Alternativ tjänstepension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Omfattas av KAP-KL
- Är 28 år eller äldre
- Har en tillsvidareanställning hos Munkedals kommun
- Har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till minst 8,5 inkomstbasbelopp
- Förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion

Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Munkedals kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Munkedals kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, s.k. slutbetalning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

Val av utformning av alternativ tjänstepension

Den medarbetare som väljer Alternativ tjänstepension, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Munkedals kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Premieunderlag för alternativ tjänstepension

Premien för försäkringar enligt Alternativ tjänstepension kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Munkedals kommun annars skulle ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL alternativt avgiftsbestämd AKAP-KL. Kostnadsneutralitet gäller för Munkedals kommun.

Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökad efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Munkedals kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för Alternativ tjänstepension ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

Konsekvenser av att välja alternativ tjänstepension

Medarbetare som valt Alternativ tjänstepension kan inte under anställningstiden hos Munkedals kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension) i KAP-KL.

Genom att välja Alternativ tjänstepension tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Munkedals kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

Löneökning/löneminskning

Om medarbetare inom personkretsen får löneökning så att pensionsunderlaget överstiger 8,5 inkomstbasbelopp, ska hen erbjudas att välja Alternativ tjänstepension.

Om medarbetare som valt Alternativ tjänstepension får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen.

Regler om löneväxling till pension

Inledning

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare

En löneväxling innebär att den anställde byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa Regler.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader.

Kostnadsneutraliteten innebär också 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 vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Löneväxlingen ska regleras i ett undertecknat individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

Munkedals kommun har upphandlat valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

Personkrets

Munkedals kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Omfattas av KAP-KL/AKAP-KL
- Är 21 år eller äldre
- Bör ha en lön som överstiger 8,3 inkomstbasbelopp

Grundregler

- Pensionsåldern är 65 år.
- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

- Premiebetaling kan ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 67 års ålder.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

Storleken på växlingen

Det belopp som den anställde avstår varje månad måste uppgå till minst 1 000 kr och maximalt 35 % av den anställdes bruttolön.

Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställde väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en ev. förändring av de sociala avgifterna eller löneskatten och är således inget fast belopp.

Val av utformning av lönevaxlingen

Den medarbetare som väljer lönevaxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes lönevaxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Munkedals kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till personalavdelningen. Ändring kan ske maximalt två gånger per år.

Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan ev. ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag

komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för lönerevision.

Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig ledighet utan lön eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.

Regler om Omreglerad anställning för äldre anställda

Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern, för närvarande 67 års ålder, omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått LAS 32 a § angivna åldern tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension

Syfte och omfattning

I syfte att stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda följande alternativ för tillsvidareanställda som fyllt 61 år och har minst 10 års anställning i kommunen.

Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall.

Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 % av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, och 100 % av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Övrigt

Anställningen omregleras till den nya sysselsättningsgraden.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Omreglerad anställning för äldre anställda är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet.

Kostnaden belastar respektive verksamhet.

Efter särskilt beslut finns möjlighet att förlänga ovanstående lösning till längst 67 års ålder.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

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 men ska informera om den.

Beslut fattas av personalchef efter samråd med berörd chef om åtgärder enligt Omreglerad anställning för äldre anställda.

Vid avgång

Regler om särskild avtalspension enligt överenskommelse

Syfte och omfattning

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas med stor återhållsamhet.

Kriterier för särskild avtalspension:

Den anställde ska ha fyllt 61 år,

- den befattning som lämnas ska inte återbesättas och
- den anställde ska ha varit anställd under minst 5 år av de senaste 10 åren.
- Särskild avtalspension kan under särskilda omständigheter beviljas efter andra kriterier.

Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive verksamhet.

Pensionsnivåer

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KL regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser inom respektive skikt av pensionsunderlaget.

Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp	Pensionsnivå inom respektive skikt av pensionsunderlaget	
	Heltids SAP	Deltids SAP
0 - 7,5	73,5 %	60 %
7,5 -	55 %	55%

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten till och med kalendermånaden närmast före 65 års ålder.

Pensionsavgift och pensionsgrundande tid i KAP-KL

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.

Påverkan på allmän försäkring

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna.

Kommunen kompenserar inte den anställde för denna påverkan men ska informera om den.



Avtal om alternativ tjänstepension för anställd

Detta avtal ingås med stöd av KAP-KL, bilaga 2, "särskilda frågor KAP-KL" punkt 1.

_____ omfattas inte av bestämmelserna om
Namn Pnr
förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL, §§ 17-29.

Genom att underteckna detta avtal så frångår sig medarbetaren rätten till förmånsbestämd ålderspension till förmån för en alternativ tjänstepension enligt Kommunens vid varje tillfälle gällande regler.

Alternativ tjänstepension kompletterar de pensionsförmåner som i övrigt gäller lag och avtal. Samordning ska även ske för den tid medarbetaren omfattats av alternativ tjänstepension hos annan arbetsgivare.

Den löpande premien motsvarar den premiekostnad som Kommunen skulle ha haft vid kollektiv försäkringslösningen för den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL.

Den löpande premien motsvarar den premiekostnad som Kommunen skulle ha haft vid kollektiv försäkringslösningen för ålderspensionen på lönedelar över 7,5 IBB enligt AKAP-KL.

Kommunen tecknar pensionsförsäkring hos det försäkringsbolag som den anställde väljer utifrån de försäkringsbolag som anvisas av Kommunen som valbara.

Pensionsförsäkringen ägs av Kommunen med den anställde som oåterkallelig förmånstagare.

Den anställde väljer inom ramen för försäkringsbolagens produkter och villkor försäkringsinnehåll med avseende på fondförsäkring eller försäkring med garanterad ränta, med eller utan återbetalningsskydd.

Medarbetare som valt alternativ tjänstepension kan inte under anställningstiden återgå till ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel.

Genom att välja alternativ tjänstepension tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Kommunen, för att vald pensionslösning skulle ge ett ev. sämre ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit. Utöver det som nämns i detta avtal gäller Kommunens Regler vid varje tillfälle.

Medarbetaren har tagit del av Kommunens Pensionspolicy samt Regler för alternativ tjänstepension

.....
Ort och datum

.....
Ort och datum

.....
För Munkedals kommun

.....
Anställds underskrift och personnummer



Avtal om löneväxling mot pensionspremie för anställd

Mellan Munkedals kommun och _____ träffas följande överenskommelse från och
med _____ (datum)

1. Den anställde avstår _____ (kr) av sin månadslön varje månad.
2. Kommunen åtar sig att månatligen betala motsvarande belopp till en tjänstepensionsförsäkring i försäkringsbolaget Skandia. Kommunen kommer också att betala mellanskillnaden i löneskatt – sociala avgifter på den anställdes försäkring, för närvarande 5,8 procent extra. Försäkringen ska ägas av Munkedals kommun med den anställde som försäkrad.
3. Överenskommelsen gäller tillsvidare.
4. Övriga anställningsvillkor och förmåner påverkas inte av denna överenskommelse.
5. Den anställde har fått skriftlig information om löneväxling.

.....
Ort och datum

.....
Ort och datum

.....
Munkedals kommun/pensionshandläggare

.....
Anställds underskrift och
personnummer



Ändring/avslut av löneväxling mot pensionspremie för anställd

(Blanketten används om du vill anmäla ändrat belopp för löneavstående)

Jag vill ändra det belopp jag avstår min bruttolön till pensionspremie.

Mitt löneavstående skall vara _____ kr i månaden.
(minst 1000 kr/mån och jämna hundralappar)

Jag ger mitt medgivande till att Munkedals kommun automatisk överför premie varje månad från min bruttolön för placering i pensionssparande i av mig vald försäkring.

Jag vill avsluta mitt avstående av bruttolön till pensionspremie.

Datum

Anställds underskrift

Namnförtydligande

Personnummer

Skicka kopia till Löneenheten och svarskortet till:

Försäkringsstrategi
Box 22038
104 22 Stockholm