



Författningssamling

Dokumenttyp Reglemente	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Beslutsdatum 2008-03-27	§ 48
Dokumentansvarig HR-chef			
Gäller för Nässjö kommun och kommunala bolag		Senast reviderad 2021-02-25, § 19	

Pensionspolicy för förtroendevalda och anställda i Nässjö kommun

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
----------------------	---

Inledning

Bakgrund.....	6
Syfte	6
Uppdatering.....	6
Beslutsordning.....	6

Pension till anställda

Allmänt

Avgiftsbestämd ålderspension och pensionsavgiften	7
Pensionsavgiften enligt AKAP-KL vid samtida anställningar.....	7
Alternativ avtalstillämpning för anställda födda 1985 eller tidigare.....	7
Särskild avtalspension	
Särskild avtalspension på heltid	7
Särskild avtalspension på deltid	8
Särskild avtalspension – förvaltningschefer eller motsvarande	9
Minskad arbetstid för anställda äldre än 63 år	
Enligt modell 80-80-100	10
Möjlighet till minskad arbetstid med oreducerat tjänstepensionsintjänande för anställda yngre än 63 år	
Enligt modell 80-80-100	10
Tjänstledighet för vård av barn	11
Tjänstledighet för vård av barn.....	11
Förlängd partiell tjänstledighet för vård av barn.....	11
Pensionsförstärkning vid förtida uttag.....	12
Månadsbelopp	12
Engångsbelopp.....	12
Löneväxling till pension	12
Pension till förvaltningschefer eller motsvarande funktion	13
Annan pensionslösning.....	13

Pension till förtroendevalda

Pension till förtroendevald som valts tidigare än vid valet 2014.....	14
Förtroendevalda på heltid och deltid.....	14
Fritidspolitiker som valts tidigare än vid valet 2014.....	14
Ersättning för uppdragstid före 2005-01-01.....	15
Ang. pensionsavgifter på fast ordförandearvode fr. o. m. 2011-01-01	15
Omställningsstöd och pension till förtroendevalda som valts för första gången vid valet 2014.....	15
Bestämmelser om omställningsstöd.....	15
Bestämmelser om pension.....	16

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Pension för anställda	18
Pension för förtroendevalda	18
Intjänad pension för 1998	18

Pensionsinformation till anställda

Under anställningen.....	19
Muntlig information i grupp	19
Skriftlig information	19

Anställda som närmar sig pensionering	19
Vid pensionsavgång.....	19
Information om annan pensionslösning.....	19
Individuell information	19

Sammanfattning

Pension till anställda

- Anställda omfattas av kollektivavtalad tjänstepension enligt KAP-KL och AKAP-KL. I vissa fall kan anställda på grund av sjukdom omfattas av äldre pensionsavtal.
- Särskild avtalspension på heltid eller deltid kan i enlighet med fastställda riktlinjer beviljas efter individuell prövning. Pensionen ska användas med stor restriktivitet.
- Särskild avtalspension för förvaltningschefer eller motsvarande funktion kan i enlighet med fastställda riktlinjer beviljas efter individuell prövning.
- Äldre anställda kan efter individuell prövning erbjudas möjlighet till minskad arbetstid enligt modellen 80-90-100.
- Anställda kan efter individuell prövning erbjudas möjlighet till minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande enligt modellen 80-80-100.
- Anställda kan efter individuell prövning erbjudas pensionsförstärkning vid förtida pensionsavgång.
- Anställda kan träffa individuell överenskommelse om löneväxling till pension.
- Förvaltningschefer har möjlighet att omfattas av annan pensionslösning.
- Anställda kan enligt kollektivavtal ha möjlighet till att löneväxla pensionsavgift och särskild avsättning till pension med placering i de valbara försäkringsalternativ som finns inom kommunal sektor.

Pension till förtroendevalda som har valts innan valet 2014

- Förtroendevalda på heltid och deltid om minst 40 procent omfattas av PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda). Förvärvsinkomster upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.
- Övriga förtroendevalda (fritidspolitiker) har rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepension. Ersättningens storlek är 4,5 procent av utbetald ersättning för förlorad arbetsförtjänst.
- Särskilda regler gäller för ersättning av pensionsförlust för uppdragstid före 2005-01-01 samt för fasta ordförandearvodet från 2011-01-01.

Omställningsstöd och Pension till förtroendevalda som har valts i valet 2014 eller senare

- OPF-KL (Omställningsstöd och Pension till förtroendevalda) tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i samband med valet 2014 och som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF eller andra omställnings- eller pensionsbestämmelser för förtroendevalda.
- Bestämmelser om omställningsstöd gäller för förtroendevald som fullgör uppdrag hos kommunen på heltid eller deltid om minst 40 procent.
- Bestämmelser om pension gäller för förtroendevald som fullgör uppdrag hos kommunen oavsett uppdragets omfattning. Det gäller således även fritidspolitiker som är nyvalda eller som har varit fritidspolitiker sedan tidigare om de inte omfattats av PBF eller PRF eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda tidigare.

Tryggande av pensionsförmåner

- Kommunen tryggar följande förmåner med försäkring; avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL och pensionsavgift enligt AKAP-KL, förmånsbestämd ålderspension, annan pensionslösning samt engångsbelopp som pensionsförstärkning.
- Kommunen tryggar särskild avtalspension enligt KAP-KL respektive AKAP-KL, visstidspension enligt PA-KL, pension till efterlevande, och förmåner enligt PBF respektive OPF-KL genom beskattningsrätten. Pensionsförmånerna skuldförs i sin helhet i samband med beviljad pension.
- Kommunen tryggar intjänad pension före 1998 genom beskattningsrätten. Pensionsåtagandet redovisas som en ansvarsförbindelse.

Information till anställda

- Kommunen erbjuder regelbundet muntlig pensionsinformation i grupp för anställda.
- Anställda som erbjuds särskild avtalspension, pensionsförstärkning eller alternativa pensionslösningar erbjuds individuell rådgivning.

Beslutsordning

- Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn.
- HR-Chef beslutar inom pensionspolicyns ramar, med undantag för beslut om sänkt pensionsålder för förvaltningschefer, där förhandlingsdelegationen beslutar HR-avdelningen beslutar i normala och löpande ärenden.

Inledning

Bakgrund

Intresset för pensionsfrågor har ökat på senare år. Anledningen är dels de individuella valmöjligheter som finns inom det allmänna pensionssystemet och tjänstepensionen KAP-KL respektive AKAP-KL, dels den ökade medvetenheten inom kommunsektorn om att de framtida pensionskostnaderna kan komma att påverka såväl den enskilde arbetsgivaren som samhället i stort. Ytterligare orsaker är att tjänstepension kan användas som instrument i samband med personalavveckling, generationsväxling samt möjligheten till alternativa pensionslösningar.

Syfte

Pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL gäller för alla anställda i kommunen och kan i vissa delar kompletteras genom att kommunen kan fatta lokala beslut. I kommunens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare, och därmed skapa fortsatt goda möjligheter att rekrytera och behålla anställda, anser man det viktigt med långsiktiga och tydliga riktlinjer för pensionsrelaterade frågor. Eftersom pensionskostnaderna förväntas öka kraftigt är det också viktigt med pensionsriktlinjer utifrån ett ekonomiskt perspektiv.

Mot bakgrund av ovanstående har kommunen utarbetat denna pensionspolicy, vilken på ett samlat sätt beskriver de kompletteringar och avsteg kommunen beslutat ska gälla vid sidan av ordinarie pensionsbestämmelser.

Pensionspolicyn har antagits av kommunfullmäktige november 2006, reviderats januari 2010, april 2014 samt februari 2021.

Uppdatering

Reglerna i pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod. Däremellan ska pensionspolicyn uppdateras om det sker större förändringar i lagar eller kollektivavtal som påverkar pensionsområdet. HR-chefen får tillsammans med förhandlingsdelegationen i uppdrag att redigera tekniska uppdateringar.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn. Kommunstyrelsens är pensions-myndighet avseende de förtroendevaldas pensionsvillkor samt högsta instans gällande anställdas pensionsvillkor.

Inom pensionspolicyns ramar beslutar HR-chefen i varje enskilt fall utom sänkt pensionsålder för förvaltningschefer där förhandlingsdelegationen fattar beslut. Övriga pensionsfrågor beslutas enligt gällande delegationsordning. HR-avdelningen beslutar i normala och löpande ärenden.

Pension till anställda

Allmänt

Anställda med pensionsrätt omfattas av KAP-KL sedan 1 januari 2006. Anställda som avgått eller fått anställningen omreglerad före 2006 på grund av sjuk- eller aktivitets-ersättning omfattas inte av KAP-KL, utan istället av det tidigare pensionsavtal som gällde vid det aktuella tillfället. Från och med januari 2014 omfattas anställda med pensionsrätt, som är födda 1986 eller senare, av AKAP-KL. Anställda som har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning kvarstår dock på KAP-KL eller tidigare bestämmelser så länge rätten kvarstår.

Anställda födda före 1985 kan omfattas av AKAP-KL genom en överenskommelse mellan kommunen och den anställde.

Avgiftsbestämd ålderspension och pensionsavgiften

Kommunen avsätter hela pensionsavgiften från och med 1998 till den pensions- eller fondförsäkring som den anställde väljer. Till grund för beslutet ligger både personalpolitiska och ekonomiska överväganden.

Pensionsavgiften enligt AKAP-KL vid samtida anställningar

Vid samtida anställningar hos kommunen och annan arbetsgivare ska beräkningen av avgiften ske enligt rekommendationen i AKAP-KL. En förutsättning för att rekommendationen ska gälla är att anställningarna har ett nära samband och är av intresse för kommunens verksamhet.

Alternativ avtalstillämpning för anställda födda 1985 eller tidigare

Kommunen kan komma överens med anställd, som har en fast kontant lön som överstiger 62,5 procent av inkomstbasbeloppet, om att AKAP-KL ska gälla för den anställde. I samband med överenskommelsen ska man även komma överens om eventuell tilläggspremie som ska avsättas under tid då AKAP-KL gäller.

Särskild avtalspension

Särskild avtalspension på heltid

Särskild avtalspension kan användas som avgångspension i det fall kommunen anser det befogat. Pensionen förutsätter överenskommelse med individen. Utbetalning sker från avgången och längst till 65 år.

Riktlinjer

Särskild avtalspension ska användas restriktivt. Pensionen kan betalas ut i särskilda fall efter individuell prövning och beviljas av HR-chefen. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma ifråga.

Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder och ha haft en sammanhängande anställningstid i kommunen om minst 10 år i direkt anslutning till avgången. Om det finns speciella skäl kan kommunen besluta om undantag från reglerna om uppnådd ålder och anställningstid.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser i Nässjö kommun.

Födelseår	Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget		
	0 – 7,5 inkomst-basbelopp	7,5 - 20 inkomst-basbelopp	20 – 30 inkomst-basbelopp
- 1946	70,00	62,50	31,25
1947	70,00	62,14	31,07
1948	70,00	61,79	30,89
1949	70,00	61,43	30,71
1950	70,00	61,07	30,54
1951	70,00	60,71	30,36
1952	70,00	60,36	30,18
1953	70,00	60,00	30,00
1954	70,00	59,64	29,82
1955	70,00	59,29	29,64
1956	70,00	58,93	29,46
1957	70,00	58,57	29,29
1958	70,00	58,21	29,11
1959	70,00	57,86	28,93
1960	70,00	57,50	28,75
1961	70,00	57,14	28,57
1962	70,00	56,79	28,39
1963	70,00	56,43	28,21
1964	70,00	56,07	28,04
1965	70,00	55,71	27,86
1966	70,00	55,36	27,68
1967 -	70,00	55,00	27,50

Kommunen fortsätter att betala pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension under den tid som särskild avtalspension betalas ut. Avgiften beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension ska i förekommande fall fortsätta att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension ska bibehållas oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst över ett prisbasbelopp ska samordnas på så sätt att avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten. Om arbetstagaren beviljas sjukersättning ska den särskilda avtalspensionen samordnas enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler, på samma sätt som gäller vid särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten.

Den allmänna pensionen, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera, kan komma att påverkas av avgången med särskild avtalspension. Kommunen ska inte kompensera den anställda för denna påverkan.

Särskild avtalspension på deltid

Som ett alternativ till hel särskild avtalspension kan pensionen istället beviljas på deltid i det fall kommunen anser det befogat. En förutsättning är då att arbetstagaren är kvar i anställning men att arbetstiden minskas.

Särskild avtalspension på deltid ska användas restriktivt. Pensionen kan betalas ut i särskilda fall efter individuell prövning och beviljas av HR-chefen. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma ifråga.

Den anställda ska ha uppnått 63 års ålder och ha haft en sammanhängande anställningstid i kommunen om minst 10 år i direkt anslutning till avgången. Om det finns speciella skäl kan kommunen besluta om undantag från reglerna om uppnådd ålder och anställningstid.

Graden av arbetstidsminskning överenskommes i varje enskilt fall. För att kommunen ska kunna erbjuda ett arbete är lägsta sysselsättningsgrad 50 procent efter arbetstidsminskningen.

Pensionen beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs respektive AKAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

Pensionsunderlag uttryckt i inkomst-basbelopp	Pensionsnivå (procent)
0 – 7,5	60,0
7,5 – 20	55,0
20 – 30	27,5

Särskild avtalspension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstids-bortfallet. Utbetalning sker från den överenskomna omregleringstidpunkten och som längst till och med månaden då arbetstagaren fyller 67 år.

Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgift för avgiftsbestämd ålderspension, grundad på pensionsunderlaget före arbetstidsbortfallet. Pensionsgrundande tid för en eventuell förmånsbestämd ålderspension fortsätter att tillgodoräknas fram till 65 år. Efterlevandepensionsskyddet ska behållas oförändrat under den tid särskild avtalspension på deltid betalas ut.

Förvärvsinkomst från annat förvärvsarbete än från deltidsanställningen i kommunen ska samordnas med avtalspensionen. Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp, multiplicerat med graden av arbetstidsminskning, är dock undantaget från samordning. Förvärvsinkomst däröver ska samordnas på samma sätt som vid hel särskild avtalspension.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Kommunen ska inte kompensera den anställde för sådan påverkan.

Särskild avtalspension – förvaltningschefer eller motsvarande funktion

Förvaltningschefer eller motsvarande funktion kan efter individuell prövning erbjudas särskild avtalspension. Pensionsnivåerna och reglerna är desamma som gäller för särskild avtalspension som beskrivs tidigare i pensionspolicyn. Beslut fattas i varje enskilt fall av förhandlingsdelegationen.

Minskad arbetstid för anställda äldre än 63 år

Enligt modell 80-90-100

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare och stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, kan kommunen erbjuda äldre tillsvidareanställda minskad arbetstid.

Minskad arbetstid för äldre är ingen rättighet för den enskilde. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma ifråga.

Riktlinjer för minskad arbetstid

Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder och ha haft en sammanhängande anställningstid i kommunen om minst 10 år i direkt anslutning till avgången. Arbetstiden minskas 20 procent av befintlig sysselsättningsgrad. För att kommunen i egenskap av arbetsgivare ska kunna erbjuda ett arbete är den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter minskningen 50 procent av heltid.

Grundlönen minskas med 10 procent av tidigare grundlön. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat. Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta månadslönen före arbetstidsminskningen. Denna lön förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Möjligheten gäller till och med månaden före 65-årsdagen, men kan vid kompetensväxling och efter särskilt beslut, förlängas till längst 67 års ålder.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen permanent. Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter men i mindre omfattning.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera eftersom den kontanta lönen blir lägre.

Kommunen utger ingen kompensation för detta.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas utan att först få detta godkänt av kommunen.

Om en arbetstagare utför arbete utan ersättning, mot låg ersättning, eller får annan ersättning än förvärvsinkomst från kommunen, kan arbetsgivaren besluta att minska tjänstepensionsintjänandet till att enbart omfatta den nya lägre sysselsättningsgraden. Arbetstagaren är skyldig att, enligt arbetsgivarens anvisningar, lämna uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete med mera.

Möjlighet till minskad arbetstid med o reducerat tjänstepensionsintjänande för anställda yngre än 63 år

Enligt modell 80-80-100

I syfte att hantera övertalighet, omorganisationer, kompetensöverföringar samt i annat särskilt fall, kan kommunen, som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare, erbjuda anställda minskad arbetstid. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma ifråga.

Riktlinjer för minskad arbetstid

Möjligheten gäller tillsvidareanställda och innebär att den anställde tillåts minska sin arbetstid med maximalt 20 procent av befintlig sysselsättningsgrad. För att kommunen i egenskap av arbetsgivare ska kunna erbjuda ett arbete är den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter minskning 50 procent av heltid.

Lön betalas efter den faktiska arbetstiden, samtidigt som det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat. Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta

månadslönen före arbetstidsminskningen. Denna lön förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen permanent. Anställda som inte fyllt 61 år, kan erbjudas en temporär nedsättning i längst tre år, därefter görs en ny prövning. Den anställde ska så långt det är vara möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter men i mindre omfattning. Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen utger ingen kompensation för detta.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställde inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas utan att först få detta godkänt av kommunen.

Om en arbetstagare utför arbete utan ersättning, mot låg ersättning, eller får annan ersättning än förvärvsinkomst från kommunen, kan arbetsgivaren besluta att minska tjänstepensionsintjänandet till att enbart omfatta den nya lägre sysselsättningsgraden.

Arbetstagaren är skyldig att, enligt arbetsgivarens anvisningar, lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar, inkomster, oavlönat arbete med mera.

Tjänstledighet för vård av barn

Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare har kommunen utökat de lagstadgade förmånerna vid föräldraskap.

Tjänstledighet för vård av barn

Nässjö kommun har beslutat om att alla anställda har rätt att vara helt tjänstlediga tills yngsta barnet fyllt tre år. Under tid med tjänstledighet gäller föräldraledighetslagens regler.

Tjänstepensionen tjänas in oreducerat.

Förlängd partiell tjänstledighet för vård av barn

Den lagstadgade rätten till 25 procents tjänstledighet för vård av barn under åtta år har kommunen utökat till att gälla tills barnet fyllt 12 år. Beslut fattas efter individuell prövning. En förutsättning är att föräldraledighetslagens regler ska gälla i tillämpliga delar. Tjänstepensionen tjänas in oreducerat.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera eftersom den kontanta lönen blir lägre.

Kommunen utger ingen kompensation för detta.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepensionen, kan få ett månatligt tilläggsbelopp samt ett engångsbelopp som tillskott till pensionen. Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, omorganisationer eller annat särskilt fall. Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma ifråga.

Månadsbelopp

Som ett led i att värna om de lågavlönade har kommunen beslutat om en lägsta nivå på det månatliga tilläggsbeloppet. Beloppet beräknas till nedanstående procentsatser, dock lägst 5 000 kronor i månaden multiplicerat med sysselsättningsgraden. Beloppet beräknas på månadslönen vid avgångstillfället. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, utan indexering.

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer (procent)
0 – 7,5	15,0
7,5 – 20	10,0

Det månatliga tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och längst till och med månaden före 65 års ålder. Beloppet är skattepliktigt för individen.

Engångsbelopp

Engångsbeloppet baseras på lönen vid avgångstillfället och uppgår till två månadslöner. Engångsbeloppet sätts av i en tjänstepensionsförsäkring med utbetalning från 65 års ålder. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Den anställde väljer själv hur lång utbetalningstid tjänstepensionsförsäkringen ska ha, dock minst fem år. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

Avgång med förtida uttag kan påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Kommunen utger ingen ytterligare kompensation, än ovan, för detta.

Löneväxling till pension

Anställda har möjlighet att träffa individuell överenskommelse om löneväxling till tjänstepensionsförsäkring. Löneväxlingen sker via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Lägsta belopp att växla är 300 kronor och högsta är 10 000 kronor per månad, dock maximalt 20 procent av bruttolönen. Möjlighet till löneväxling och särskild avsättning finns i kollektivavtalet. Avsättning kan då ske till ett av de enligt anslutningsvillkoren valbara försäkringsbolagen alternativt det försäkringsbolag som anvisas av kommunen.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Det innebär att skillnaderna mellan sociala avgifter och löneskatt samt minskningen av försäkringskostnader gällande de kollektivavtalade försäkringarna så som exempelvis AGS-KL tillgodoräknas den anställde. Under 2019 uppgick skillnaden till 6,4 procent. Denna procentsats kan komma att ändras i takt med förändringar inom arbetsgivaravgifterna och kollektivavtalsförsäkringar. Procentsatsen ändras dock först när förändringar inom arbetsgivaravgifterna och kollektivavtalsförsäkringar medför att procentsatsen ska ändras med minst en procentenhet. *Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, uppgår premien till 1 064 kronor.*

Löneväxlingen ska inte påverka tjänstepensionen, varför pensionsgrundande lön fastställs till bruttolönen före växlingen. Löneväxlingsmöjligheten regleras i avtal mellan kommunen och den anställde. Avtalet ska utöver ovanstående punkter också innehålla uppgifter om avtalets löptid,

villkor för upphörande och eventuell uppsägningstid. Dessutom ska förutsättningarna vid sjukdom, ledighet, dödsfall och anställningens upphörande beskrivas. Löneväxling kan komma att påverka bland annat den anställdes allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringarna. Från 2018 finns enligt kollektivavtalet en ökad möjlighet att kunna erbjuda löneväxling (eller särskild avsättning till pension).

Pension till förvaltningschefer eller motsvarande funktion

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL, möjlighet till annan pensionslösning.

Annan pensionslösning

Annan pensionslösning innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade.

Kostnadsneutralitet

Annan pensionslösning är kostnadsneutral för kommunen om bortseende sker från eventuellt överskott. Kostnaden motsvarar den som kommunen skulle ha haft för tryggheten av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen med försäkring.

Anställda som omfattas

Erbjudandet om annan pensionslösning omfattar alla nuvarande och tillkommande förvaltningschefer eller arbetstagare med motsvarande funktion, samt annan arbetstagare i särskilt fall.

En anställd som omfattas av erbjudandet beslutar själv om han eller hon ska acceptera det eller fortsätta att omfattas av KAP-KLs ordinarie förmånsbestämda ålderspension.

Eget val

Anställda som tackar ja till annan pensionslösning väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring. Den kommande pensionens storlek beror därmed bland annat på den valda försäkringens avkastning, spartidens längd, samt hur lång utbetalningstid som väljs.

Den anställda kan också välja om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd eller inte. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställda avlider. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Premienivå

Den anställda kan välja att följa premienivån i AKAP-KL.

Utbetalning

Pensionen betalas ut efter överenskommelse med försäkringsbolaget, tidigast från 55 års ålder. Pensionen kan tas ut under en begränsad tid eller i vissa fall livsvarigt. Kortaste utbetalningstid är vanligen fem år.

Tryggande genom försäkring

Annan pensionslösning tryggas genom försäkring med löpande premiebetaling.

Övrigt

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

Pension till förtroendevalda

Pension till förtroendevalda som valts tidigare än vid valet år 2014

Förtroendevalda på heltid och deltid

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01. Förtroendevalda som omfattades av det tidigare pensionsreglementet, PRF-KL, 2002-12-31 och som kvarstår i förtroendeuppdrag efter denna tidpunkt, omfattas av övergångsbestämmelser till PBF.

Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda på heltid och deltid om minst 40 procent.

Vid beräkning av pensionens storlek ska beräkningen baseras på den pensionsgrundande inkomsten enligt PBF § 8 under de två sista hela kalenderåren i uppdraget. Förvärvs-inkomster upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.

I de fall ålderspension enligt PBF utgår till en förtroendevald både från kommunen samt från annan huvudman, ska ålderspensionen totalt motsvara den ålderspension som den förtroendevalda skulle ha erhållit om denna varit i kommunen även under den tid som förtroendevald var hos annan huvudman. Ålderspensionen beräknas enligt PBF och samordnas med ålderspensionen från annan huvudman. Om den pensionsgrundande inkomsten från kommunen är större än den från annan huvudman så står kommunen för mellanskillnaden. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBFs regler. Förmåner enligt PBF betalas ut efter ansökan från den förtroendevalde.

Fritidspolitiker som valts tidigare än vid valet år 2014

Övriga förtroendevalda i kommunen erhåller skäligen ersättning för förlorad tjänstepension. För förtroendevald som är anställd inom kommunen är pensionsgrundande lön bruttolönen före löneavdrag på grund av förtroendeuppdraget. För övriga förtroendevalda motsvarar pensionsersättningen den pensionsavgift som gäller inom KAP-KL och beräknas på utbetald ersättning för förlorad arbetsinkomst. Pensionsersättningen betalas ut kontant en gång per år. Begäran om ersättning görs senast vid utgången av januari månad året efter det år förlusten hänförs till. Den förtroendevalde ska kunna visa att förtroendeuppdraget medfört minskad tjänstepension, storleken på förlusten behöver dock inte styrkas.

Ersättning för uppdragstid före 2005-01-01

Förtroendevalda som förlorat tjänstepension under uppdragstid före 2005-01-01, har rätt till ersättning för faktisk pensionsförlust. Ersättningen är lika hög som den förlorade förmånen, dock inte högre än det maximibelopp kommunfullmäktige fastställt. Pensionsförlusten ska styrkas på ett för kommunen godtagbart sätt.

Förtroendevalda som kan visa att pensionen faktiskt påverkats, men inte till vilket belopp, har rätt till en schablonersättning. Samma regler gäller för förlorad pensionsförmån på den delen av den förlorade arbetsförtjänsten som ligger över maximibeloppet för förlorad arbetsförtjänst.

Schablonberäkning 7 procent av utbetaldersättning dock högst enligt formeln nedan.

Högsta ersättning = 10 procent/70 procent x 7,5 x (prisbasbeloppet)/12

Angående pensionsavgifter på fast ordförandearvode fr o m 2011-01-01

För den tid ordföranden är tjänstledig från ordinarie arbete för sitt ordförandeuppdrag utgår efter inlämnad ansökan, ersättning för förlorad pensionsförmån. Pensionsersättningen motsvarar den pensionsavgift som gäller inom KAP-KL och beräknas på den förlorade arbetsinkomsten tjänstledigheten innebär. Pensionsavsättningen betalas ut kontant en gång per år.

Omställningsstöd och pension till förtroendevalda som valts för första gången vid valet år 2014

OPF-KL (Omställningsstöd och Pension till förtroendevalda) tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i samband med valet 2014 och som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF eller andra omställnings- eller pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Bestämmelser om omställningsstöd

Bestämmelser om omställningsstöd gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen som fullgör uppdrag hos kommunen på heltid eller deltid om minst 40 procent av heltid.

Omställningsstöd utges i olika former

Stöd för återgång till arbete

I första hand ett tidsbegränsat stöd som ska underlätta övergången till arbetslivet när den förtroendevalde lämnar sitt uppdrag.

Aktiva omställningsinsatser

Avser förtroendevalda med minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när hon eller han lämnar sitt uppdrag.

Kommunen ska ta ställning till lämpliga aktiva omställningsinsatser samt vilken kostnadsram som ska gälla utifrån den förtroendevaldes förutsättningar. Omställningsinsatserna kan till exempel bestå av rådgivning och kompletterande utbildning.

Ekonomiskt omställningsstöd

Avser förtroendevalda med minst ett års sammanhängande uppdragstid.

För varje år i uppdraget ges ett ekonomiskt stöd på tre månader.

Ekonomiskt stöd ges i högst tre år och längst till och med månaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Ekonomiskt stöd motsvarar 85 procent av årsarvodet, året innan avgången, de två första åren och det tredje året 60 procent. Från och med år två sker samordning med förvärvsinkomst. Rätten till ekonomiskt stöd upphör om den förtroendevalde får nytt uppdrag om minst 40 procent hos kommun eller landsting/region eller får uppdrag hos Riksdagen eller regeringen.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Avser förtroendevalda med minst åtta års sammanhängande uppdragstid.

Förlängt ekonomiskt stöd kan ges från den tidigaste uttagsåldern för allmän pension och i omedelbar anslutning till att Ekonomiskt omställningsstöd upphört. Stödet utges i ett år i taget och längst till och med månaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Förlängt ekonomiskt stöd motsvarar 60 procent av arvodet året innan avgången och samordnas med förvärvsinkomst. Rätten till förlängt ekonomiskt stöd upphör om den förtroendevalde får nytt uppdrag om minst 40 procent hos kommun eller landsting/region eller får uppdrag hos Riksdagen eller regeringen.

Bestämmelser om pension

Bestämmelser om pension gäller för förtroendevald som fullgör uppdrag hos kommunen oavsett uppdragets omfattning. Det gäller således även fritidspolitiker som är nyvalda eller som har varit fritidspolitiker sedan tidigare om de inte tidigare omfattats av PBF eller PRF eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda tidigare.

Pensionsförmåner enligt dessa bestämmelser

1. Avgiftsbestämd ålderspension
2. Sjukpension – gäller förtroendevalda med uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid
3. Efterlevandeskydd
4. Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall – Gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid

Avgiftsbestämd ålderspension

Förtroendevald, oberoende av uppdragets omfattning, har rätt till pensionsavgift. Pensionsavgiften är 4,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på inkomst mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp. Den pensionsgrundande inkomsten beräknas per kalenderår och utgörs av årsarvode, sammanträdesersättningar samt andra, i uppdraget, utbetalda kontanta ersättningar. I det fall avgiften för ett kalenderår understiger 3 procent av samma års inkomstbasbelopp ska inte den förtroendevalde erhålla avgiften utan ska i stället erhålla ersättning i annan form som inte är pensionsgrundande.

Avgiftsbestämd ålderspension utbetalas tidigast från och med den månad då allmän ålderspension tidigast kan utbetalas.

Sjukpension

Gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning och som följd härav med stöd av 4 kap. 9 § kommunallagen befrias från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång.

Sjukpensionen motsvarar den månadsersättning som utbetalas till anställda enligt AGS-KL. Sjukpensionen beräknas på det genomsnittliga månadsarvodet som den förtroendevalde hade kalenderåret före insjuknandetidpunkten gånger tolv.

Sjukpensionen betalas ut under tid som den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning.

Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd för avgiftsbestämd ålderspension innebär att den avgift som betalats till den förtroendevalde betalas till efterlevande make/maka, registrerad partner, sambo eller barn vid dödsfall. Vid dödsfall utbetalas värdet av pensionsbehållningen till förmånsberättigad efterlevande under fem år.

Efterlevandeskydd betalas i första hand till make/maka, registrerad partner eller sambo. I andra hand betalas efterlevandeskydd till barn eller adoptivbarn, dock längst till och med månaden innan barnet fyller 20 år.

Familjeskydd

Gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller minst 40 procent av heltid. Familjeskydd till förtroendevald utbetalas till efterlevande vuxen och arvsberättigade barn. Efterlevande vuxen har rätt till ersättning med 1,1 inkomstbasbelopp i fem års tid.

Efterlevande barn har rätt till ersättning med 0,5 inkomstbasbelopp per år upp till 18 års ålder. Sammanlagt är ersättningen till förtroendevalds efterlevande barn begränsat till 1,5 inkomstbasbelopp per år.

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Nässjö kommun tryggar sina pensionsåtaganden på följande sätt:

Pension för anställda

Avgiftsbestämd ålderspension och Pensionsavgiften enligt AKAP-KL, KAP-KL, PFA	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.
Förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Familjeskydd enligt AKAP-KL	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande enligt KAP-KL och äldre avtal	Tryggas genom beskattningsrätten.
Särskild avtalspension enligt KAP-KL och äldre avtal	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Intjänad pension före 1998 Se även nedan.	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen.
Annan pensionslösning för förvaltningschefer eller motsvarande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.

Pension för förtroendevalda

PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda) respektive OPF-KL (Omställningsstöd, Pension och familjeskydd till förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
---	---

Intjänad pension före 1998

I framtiden kommer pensionsutbetalningarna från ansvarsförbindelsen att öka kraftigt. Kommunen har därför för avsikt att under år med positivt resultat trygga delar av ansvarsförbindelsen med försäkring, så kallad partiell inlösen. Partiell inlösen kan ske för en eller flera årskullar i taget och ska ses som en förtida amortering av en del av åtagandet. Syftet är att utjämna kostnader och likviditetsbelastning över tiden.

Pensionsinformation till anställda

Enligt KAP-KL och AKAP-KL ska arbetsgivaren fortlöpande informera de anställda om hans eller hennes pensionsförmåner. Kommunen erbjuder pensionsinformation enligt nedan. Den muntliga informationen genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens.

Under anställningen

Muntlig information i grupp

Kommunen erbjuder minst vartannat år muntlig och gruppvis pensionsinformation för anställda. Syftet är att översiktligt informera om KAP-KL respektive AKAP-KL enligt riktlinjerna i avtalen, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

Skriftlig information

Kommunens anställda får varje år information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos. Information om den avgiftsbestämda ålderspensionens storlek fås från det försäkringsbolag den anställde valt.

Anställda som närmar sig pensioneringen

Kommunen erbjuder vartannat år muntlig och gruppvis information riktad till anställda som fyllt 60 år. Syftet är att informera om den kommande pensionen, bland annat olika möjligheter för uttag, och därmed minska behovet av individuell information inför pensionsavgången.

Vid pensionsavgång

Anställda som önskar avgå med pension ska lämna skriftlig uppsägning om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång samt kontaktar själv aktuell pensionsadministratör. I god tid innan pensionsavgången informeras den anställde skriftligen om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, samt information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till valt försäkringsbolag.

Information om annan pensionslösning

Anställda som omfattas av möjligheten till annan pensionslösning erbjuds gruppvis och muntlig information i samband med införandet. Informationen ska beskriva vad annan pensionslösning innebär och eventuella konsekvenser. De som nyanställs efter införandet ska få motsvarande information på det sätt som kommunen anser lämpligt.

Individuell information

Anställd som erbjuds eller omfattas av pensionserbjudandena särskild avtalspension, pensionsförstärkning med förtida uttag samt annan pensionslösning kommer att tillhandahållas information och individuell rådgivning av kommunen.
