



Upplands Väsby
kommun

Styrdokument

Datum:
2023-06-01

Diarienummer:
KS/2023:271

Riktlinjer för pension inom Upplands Väsby kommun

Kategori	Styrdokumentsuppgifter
Nivå	Kommungemensamt
Kategori	Normerande
Antagen	Kommunstyrelsen den 06januari 2024
Ikraftträdande	Den 06 januari 2024
Giltig till och med	Tills vidare
Ansvarig ägare	Kommunikations- och HR-direktör

Innehåll

1	Inledning.....	3
2	Uppdatering och beslutsordning.....	3
3	Pension till medarbetare	3
3.1	KAP-KL.....	4
3.1.1	KAP-KL Alternativ tjänstepension	4
3.2	AKAP-KR	4
3.2.1	AKAP-KR Alternativ avtalstillämpning (11 § AKAP-KR).....	4
3.3	Särskild avtalspension enligt överenskommelse	4
4	Pensionsförstärkning i samband med avgångslösningar	5
5	Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension för äldre medarbetare	6
5.1	Riktlinjer.....	6
6	Incitamentsprogram för medarbetare som fyllt 66 år (från 2026 67 år).....	6
7	Bruttolöneväxling till förstärkt tjänstepension.....	7
7.1	Väsentliga förutsättningar.....	7
7.2	Avtalstid.....	8
8	Pensionsinformation till medarbetare.....	8
8.1	Information om avgiftsbestämd ålderspension.....	8
9	Rutiner vid pensionsavgång	8
9.1	Ansökan om pension	8
10	Pension till förtroendevalda	9
10.1	PBF – Pension och avgångsersättning för förtroendevalda	9
10.2	OPF-KL – Omställningsstöd och pension för förtroendevalda	10
10.2.1	Aktiva omställningsinsatser	10
10.2.2	Ekonomiskt omställningsstöd/förlängt ekonomiskt omställningsstöd.....	11
10.2.3	Pensionsbestämmelser.....	11
10.2.4	Information.....	11
10.3	Ansökan om utbetalning av ålderspension	11
10.4	Fritidspolitiker.....	11
10.5	Politisk sekreterare.....	12
11	Ansvar	12

1 Inledning

Dessa riktlinjer avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för anställda och förtroendevalda i Upplands Väsby kommun samt att redogöra för de lokala beslut och riktlinjer på pensionsområdet som tillämpas i kommunen.

De kollektivavtalade pensionsavtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och beslut om pensionslösningar. Pensionsriktlinjerna beskriver eventuella kompletteringar till och avsteg från kollektivavtalen samt vilka bestämmelser som tillämpas för förtroendevalda.

Pensionsriktlinjerna ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal.

För anställda inom kommunen tillämpas kollektivavtalad tjänstepension enligt KAP-KL och AKAP-KR.

För förtroendevalda tillämpas PBF samt OPF-KL.

Mer utförlig och detaljerad information om de olika kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna och bestämmelser för förtroendevalda finns på www.skr.se.

2 Uppdatering och beslutsordning

Pensionsriktlinjerna ska ses över en gång per mandatperiod. Däremellan ska uppdatering ske om det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet när det gäller förtroendevaldas pensionsvillkor, samt högsta beslutande organ när det gäller medarbetares pensionsvillkor.

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

3 Pension till medarbetare

De anställda omfattas från och med 2023-01-01 av pensionsavtalet AKAP-KR som ersätter AKAP-KL.

AKAP-KR gäller för en arbetstagare som tillträder en anställning innan han eller hon uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern gällande rätten att kvarstå i anställning.

Pensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta gälla för anställda födda 1985 och tidigare som berättigats att göra ett val att kvarstå i KAP-KL. Övriga som stannar kvar i KAP-KL är arbetstagare;

- med påbörjat uttag av förmånsbestämd ålderspension senast 2022-12-31
- som senast 2022-12-31 träffat överenskommelse om särskild avtalspension
- som före 2023 fått rätt till sjuk och aktivitetsersättning/arbetskada
- född 1957 eller tidigare

Äldre pensionsavtal kan fortfarande gälla i enskilda fall på grund av särskilda omständigheter.

3.1 KAP-KL

KAP-KL innehåller följande förmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Förmånsbestämd ålderspension
- Pension till efterlevande vuxen och barn
- Särskild avtalspension
- Intjänad pensionsrätt IPR 1997-12-31 (PFA)

3.1.1 KAP-KL Alternativ tjänstepension

Fram till 2022-12-31 har möjligheten funnits för högre chefer och nyckelpersoner att byta den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL mot en premiebestämd ålderspension – så kallad Alternativ KAP-KL.

Möjligheten att byta till Alternativ KAP-KL stängs från och med 2023-01-01 men redan tecknade överenskommelser fortsätter att gälla till dess att annan överenskommelse träffas.

3.2 AKAP-KR

AKAP-KR innehåller följande förmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd
- Särskild avtalspension

3.2.1 AKAP-KR Alternativ avtalstillämpning (11 § AKAP-KR)

Möjlighet finns att vid nyrekrytering träffa överenskommelse med en arbetstagare som har en överenskommen fast kontant lön överstigande 83,5 procent av vid var tid gällande inkomstbasbelopp (IBB), om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KR.

Om sådan överenskommelse träffas gäller den så länge arbetstagaren är anställd och överenskommelsen ska anmälas till kommunstyrelsen.

3.3 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

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

Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet och restriktivitet. Pensionen kan användas då det anses finnas särskilda skäl. Beslut fattas efter individuell prövning och personalekonomisk utredning. Pensionen finansieras av berört kontor.

För mer detaljerad information, se Tillämpningsföreskrifter avseende Särskild avtalspension enligt överenskommelse.

Medarbetaren ska ha uppnått 63 års ålder och ha minst tio års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till pensionsavgången. Om det finns speciella skäl kan särskild avtalspension övervägas från 61 års ålder.

PENSIONSUNDERLAG (IBB)*	PENSIONSIVÅ
0 – 7,5	70 procent
7,5 – 20	55 procent
20 - 30	27,5 procent

* IBB = inkomstbasbelopp

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet. Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten och till 65 års ålder eller till dess att intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension betalas ut av kommunen. Särskild avtalspension på deltid kan förlängas till 67 år.

För nya överenskommelser ska ålder för utbetalning justeras så att den följer den tidpunkt då sjukersättning kan lämnas. 2023 upphör sjukersättning vid 66 år och 2026 kommer åldersgränsen att höjas till 67 år.

Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension upphör att betalas i samband med avgången. Vid särskild avtalspension på deltid upphör pensionsavgifter att betalas till den del som motsvarar arbetstidsminskningen. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas för medarbetare som avgått med särskild avtalspension och som uppnått 61 års ålder vid avgången. Rätten till efterlevandepension behålls oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp (PBB) per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Vid särskild avtalspension på deltid undantas ett PBB multiplicerat med graden av arbetstidsminskning. Förvärvsinkomst som överstiger dessa nivåer ska samordnas på så sätt att den särskilda avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten.

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

4 Pensionsförstärkning i samband med avgångslösningar

Pensionsförstärkning är ett extra pensionsbelopp som betalas ut utöver den ordinarie ålderspensionen. Pensionsförstärkning kan användas i samband med övertalighet, organisationsförändringar samt i individuella fall där det finns synnerliga skäl.

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarinstrument och inte någon rättighet för den anställde. Pensionsförstärkning kan beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten.

Anställda som avgår helt från anställningen före 65 års ålder och gör ett så kallat förtida uttag av sin intjänade pensionsrätt (IPR 1997-12-31) kan erbjudas pensionsförstärkning.

5 Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension för äldre medarbetare

I syfte att öka förutsättningarna för äldre medarbetare att arbeta till 65 år eller längre, har kommunen beslutat om möjlighet till minskad arbetstid i kombination med oförändrad pensionsgrundande lön för tjänstepensionen. För att åtgärdens syfte inte ska förfelas får medarbetaren inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Möjligheten gäller äldre medarbetare som genom permanent omreglering av anställningen i förekommande fall tillåts minska sin arbetstid.

5.1 Riktlinjer

Följande riktlinjer gäller för minskning av arbetstid:

- Arbetstidsminskningen kan ske tidigast från och med den månad medarbetaren fyller 61 år.
- Medarbetaren ska ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i omedelbar anslutning till arbetstidsminskningen.
- Medarbetarens arbetstid efter minskningen ska vara minst 75 procent av heltid
- Pensionsgrundande lön för tjänstepensionen utgörs av den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön förändras procentuellt med individens faktiska löneökningar.

Beslut om minskad arbetstid enligt vad som anges ovan sker efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Medarbetaren ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Om verksamheten så kräver kan medarbetaren behöva få en ny deltidsanställning med nya arbetsuppgifter och ny lön.

De angivna riktlinjerna innebär att arbetstidsminskningen inte påverkar tjänstepensionen eftersom den pensionsgrundande lönen beräknas utan hänsyn till arbetstidsminskningen. Mot bakgrund av att den kontanta lönen blir lägre vid arbetstidsminskningen kan dock arbetstidsminskningen komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, avgiftsbefrielseförsäkring, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Kommunen ska informera om detta men kompenserar inte för det.

Andra alternativ till minskad arbetstid kan övervägas av kommunen om det anses finnas särskilda skäl.

6 Incitamentsprogram för medarbetare som fyllt 66 år (från 2026 67 år)

Samtliga vid Upplands Väsby kommun förekommande befattningar inkluderas i olika omfattning av incitamentsprogrammet. Förutsättningen är att medarbetaren är tillsvidareanställd vid ingången av kalenderåret då han/hon fyller 67 år och har varit så hela kalenderåret då han/hon fyllde 66 år samt upprätthåller en sysselsättningsgrad om minst 75 procent.

De möjligheter som medarbetaren i samråd med sin chef har att välja mellan är:

- Arbetstidsförkortning med 20 procent utan att gå ner i lön.

- Höjning av bruttolönen i form av lönetillägg med 12 procent för den som tjänar mindre än ca 74 300 kr/mån under 2023.
- Extra pensionsavsättning med upp till 10 procent av befintlig månadslön utan att avstå lön för de som tjänar mer än ca 50 000 kr/mån under 2023.

7 Bruttolöneväxling till förstärkt tjänstepension

Bruttolöneväxling innebär att en medarbetare kan avstå en del av sin kontanta månatliga bruttolön innan inkomstskatten dras för att i stället erhålla en annan förmån. Upplands Väsby kommun erbjuder i detta avseende medarbetaren att genom sådan bruttolöneväxling förstärka sin tjänstepension.

Erbjudandet om bruttolöneväxling gäller anställd som *efter* växlingen har en pensionsgrundande inkomst om minst 8,07 IBB. Rekommendationen 8,07 IBB är satt med anledning av att anställda inte ska riskera att förlora förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet, till exempel allmän pension, sjukersättning och ersättning vid föräldraledighet.¹

För mer detaljerad information, se Tillämpningsföreskrifter avseende Lönevaxling.

7.1 Väsentliga förutsättningar

En förutsättning vid bruttolöneväxling är att den lön som växlas inte får ha varit tillgänglig för lyftning (disponibel) för medarbetaren. För att markera att avsättningen av bruttolönen till tjänstepensionspremie inte är lön och inte ska beskattas som sådan, ska särskilt avtal skrivas mellan kommunen och medarbetaren.

Medarbetaren kan löneväxla som lägst 300 kronor per månad av sin bruttolön. Maxbelopp att växla är 20 procent av månadslönen.

Vid lönevaxling till förstärkt tjänstepension används en omräkningsfaktor som beräknas med hänsyn till skillnaden mellan den särskilda löneskatten (för närvarande 24,26 procent) som kommunen betalar på tjänstepensionspremier och arbetsgivaravgifterna (för närvarande 31,42 procent) som betalas på kontant utbetald lön. Det innebär att medarbetaren för närvarande erhåller 6 procent i extra tjänstepensionspremie av det löneväxlade beloppet.

Medarbetarens bruttolön *före* växling ska utgöra grund för beräkning av semesterlön, sjuklön och också vid framtida lönerrevisioner. Vissa ersättningar som grundar sig på medarbetarens sjukpenninggrundande inkomst, till exempel ersättning vid långvarig sjukdom och avgiftsbefrielseförsäkringen avseende den kollektivavtalade avgiftsbestämda ålderspensionen, påverkas negativt vid lönevaxling. Kommunen kompenserar inte för detta och inte heller för det fall att andra lönerelaterade ersättningar än de som nämns i dessa riktlinjer kan komma att påverkas på grund av lönevaxlingen.

¹ Maximal pensionsgrundande inkomst för *allmän pension* uppgår till 8,07 IBB (före avdrag för allmän pensionsavgift), för *föräldrapenning* 10 PBB och för *sjukpenning* 10 PBB.

7.2 Avtalstid

Löneväxlingspremierna erläggs tills månaden innan man fyller 65 år. Avtalet om löneväxling kan sägas upp av medarbetaren eller kommunen med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

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

Vid uppsägning eller vid reducering av det löneväxlade beloppet ska premiebetalningen till den del den härrör från sänkning av lön återgå till att avse utbetalning som lön.

8 Pensionsinformation till medarbetare

Kommunen erbjuder muntlig och gruppvis information riktad till medarbetarna vartannat år i syfte att orientera medarbetarna om de tillämpliga pensionsavtalen. De muntliga informationsinsatserna genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens. På kommunens intranät finns relevanta pensionsavtal samt information om vart medarbetaren kan vända sig med frågor.

Kommunens medarbetare får varje år information om intjänade pensionsförmåner inom ramen för anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos.

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om möjligheten för medarbetare med pensionsgrundande årsinkomst över 8,07 IBB att bruttolöneväxla till förstärkt tjänstepension.

8.1 Information om avgiftsbestämd ålderspension

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från valcentralen (www.valcentralen.se). På valcentralens hemsida finns information om medarbetarens pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och till vilket försäkringsbolag.

Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen erhålls från det försäkringsbolag medarbetaren valt.

9 Rutiner vid pensionsavgång

Sex månader innan en medarbetare fyller 65 år skickas en förfrågan om pensionsavgång hem till medarbetaren. Medarbetaren anger när det är aktuellt med pensionsavgång. Om medarbetaren inte har för avsikt att gå i pension vid 65 år är nästa bevakningstillfälle vid 67 års ålder.

9.1 Ansökan om pension

En medarbetare som avser att gå i pension ska lämna skriftlig begäran om pension och entledigande till närmaste chef. Begäran ska sedan vidarebefordras till pensionshandläggare på löneenheten senast tre månader före planerad avgång.

Medarbetaren ska i god tid innan pensionsavgången informeras skriftligen om tjänstepensionsbeloppets storlek i den mån kommunen har tillgång till denna information.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska medarbetaren vända sig till det/de försäkringsbolag som valts för pensionsavgiften.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska medarbetaren vända sig till Pensionsmyndigheten.

10 Pension till förtroendevalda

PBF	OPF-KL
Bestämmelser om pensions- och avgångsersättning för förtroendevalda	Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda
Gäller för:	Gäller för:
Förtroendevald som omfattats av pensionsbestämmelser i uppdrag före valet 2014	Förtroendevald som väljs för första gången valet 2014 eller senare, eller som tidigare inte omfattats av PBF eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda

För mer detaljerad information, se Tillämpningsföreskrifter avseende Pension till förtroendevalda.

10.1 PBF – Pension och avgångsersättning för förtroendevalda

Kommunen har antagit Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) med giltighetstid från och med 2003-01-01. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.

I PBF ingår följande förmåner:

- Ålderspension
- Sjukpension
- Visstidspension
- Avgångsersättning för förtroendevald yngre än 50 år
- Efterlevandepension till vuxen
- Kompletterande änkepension
- Barnpension
- Livränta

Visstidspension och avgångsersättning samordnas med förvärvsinkomst. Före samordning undantas dock ett belopp som per år motsvarar ett PBB. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt regelverket för PBF.

10.2 OPF-KL – Omställningsstöd och pension för förtroendevalda

Kommunen har antagit Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) med giltighetstid från valet 2014. Kommunen har även antagit uppdaterade bestämmelser OPF-KL18.

OPF-KL gäller för förtroendevald som har valts för första gången valet 2014 eller senare, eller som tidigare inte omfattats av PBF eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

I OPF-KL ingår följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Sjukpension
- Efterlevandeskydd
- Familjeskydd

I OPF-KL ingår följande omställningsförmåner:

- Aktiva omställningsinsatser
- Ekonomiskt omställningsstöd
- Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

OMSTÄLLNINGSTÖD	PENSIONSBESTÄMMELSER
Gäller för: Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid	Gäller för: Sjukpension och familjeskydd gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid med minst 40 procent av heltid Avgiftsbestämd ålderspension och efterlevandeskydd gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag

10.2.1 Aktiva omställningsinsatser

Omställningsstöden ska stödja och hjälpa en förtroendevald i dennes omställning till ett nytt arbete. Det förutsätts att den förtroendevalde själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

Kommunstyrelsen har att utifrån den förtroendevaldes förutsättningar ta ställning till lämpliga aktiva omställningsinsatser samt vilken kostnadsram som ska gälla. Detta görs för varje ärende eftersom olika insatser krävs för olika ärenden.

10.2.2 Ekonomiskt omställningsstöd/förlängt ekonomiskt omställningsstöd

En förtroendevald i kommunen har rätt till ekonomiskt omställningsstöd samt förlängt omställningsstöd i enlighet med bestämmelserna i OPF-KL.

För att uppbära ekonomiskt omställningsstöd samt förlängt omställningsstöd krävs att den förtroendevalde är aktiv i att hitta annan försörjning. Kommunstyrelsen kan ålägga den förtroendevalde att redovisa vilka åtgärder som vidtagits i detta hänseende.

Ansökan om omställningsstöd ska vara skriftlig och lämnas till kommunledningskontoret, löneenheten.

Omställningsstödet betalas ut senast tre månader efter att kommunen tagit emot sådan ansökan.

En förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som kommunstyrelsen begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna omställningsstöd, ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

10.2.3 Pensionsbestämmelser

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av uppdraget har uppnått motsvarande i LAS 32 a § angiven ålder.

Pensionsavgiften beräknas i procent av den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst, beräknad enligt OPF-KL. Pensionsavgiften avsätts i en pensionsbehållning hos kommunen.

10.2.4 Information

Kommunen ska lämna information till den förtroendevalde om dennes avgiftsbestämda pension, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift. Detta görs i skriftligt besked årligen till den förtroendevalde.

10.3 Ansökan om utbetalning av ålderspension

Ansökan ska vara skriftlig på blankett ”Uttag av ålderspension för förtroendevald”.

Ålderspensionen betalas ut senast tre månader efter det att kommunen mottagit ansökan.

En förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna pensionsavgift.

10.4 Fritidspolitiker

Fritidspolitiker i kommunen har rätt till skälig ersättning för förlorad tjänstepension. Ersättningen utgörs av en årlig avgift motsvarande 4,5 procent av den sammanlagda ersättningen för förlorad arbetsförtjänst som betalas ut under året.

Den förtroendevalde ska ansöka om ersättning senast i februari månad året efter det år förlusten hänförs till. Ersättningen betalas ut kontant.

10.5 Politisk sekreterare

För uppdrag som politisk sekreterare (partiresurs) tillämpas de anställningsvillkor och pensionsförmåner som gäller för anställda inom kommunen. Politiska sekreterare, oavsett tjänstgöringsgrad, omfattas därför i stället av gällande tjänstepensionsavtal.

11 Ansvar

Informationen i dessa riktlinjer syftar till att ge en introduktion till de pensionsförmåner som medarbetare samt förtroendevalda i kommunen omfattas av via aktuellt kollektivavtal och aktuella bestämmelser. Informationen är inte heltäckande. För ytterligare information, se www.skr.se.

Om det råder oklarheter mellan de pensionsförmåner som anges i detta dokument och aktuellt kollektivavtal gäller alltid kollektivavtalet. Ta därför kontakt med kommunens löneenhet om det råder några oklarheter.