

# Pensionsriktlinjer och regler för anställda och förtroendevalda

---

Antagna av kommunstyrelsen 2023-05-29

Dokumenttyp:	Riktlinjer
Diarienummer:	KS-2023/20
Beslutande nämnd:	Kommunstyrelsen
Beslutsdatum:	2023-05-29
Giltighetstid:	tills vidare
Aktualitetsprövning:	Vid förändringar
Dokumentansvarig:	HR-chef

## 1. Inledning

Dessa pensionsriktlinjer avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för medarbetare och förtroendevalda i Knivsta 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. Dessa riktlinjer beskriver eventuella kompletteringar av och avsteg från kollektivavtalen samt vilka bestämmelser som tillämpas för förtroendevalda.

Pensionsriktlinjerna ska medverka till att stärka bilden av kommunen som en modern och attraktiv arbetsgivare samt stödja kommunens möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare. Riktlinjerna ska även bidra till att pensionsfrågorna hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt.

För medarbetare 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](http://www.skr.se)

## 2. Uppdatering och beslutsordning

Pensionsriktlinjen ska uppdateras vid förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Pensionsmyndighet i Knivsta kommun är kommunstyrelsen. HR-chefen har delegation på beslut i frågor som rör fastställande av anställningsförmåner och avtalspension. Beslut om särskild avtalspension enligt överenskommelse fattas av HR-chefen efter individuell prövning.

Löpande beslut om normal pensionsavgång tas i organisationen

Tecknande av avtal enligt denna riktlinje genomförs av kommundirektör. Större ändringar i pensionsriktlinjen beslutas av kommunstyrelsen.

### 3. Pension till medarbetare

Medarbetarna 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 hen fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Pensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta gälla för anställda födda 1985 och tidigare som berättigats att göra ett val att kvarstå i KAP-KL.

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

#### 3.1 KAP-KL

KAP-KL innehåller följande pensionsförmåner:

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

#### 3.2 AKAP-KR

AKAP-KR innehåller följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd
- Särskild avtalspension

#### 3.3 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år. Särskild avtalspension kan betalas ut på heltid eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställde utan ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid övertalighet, generationsväxling samt vid behov av åtgärder för att säkerställa framtida kompetensbehov. Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet och restriktivitet. Pensionen kan användas då det anses finnas särskilda skäl. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Pensionen finansieras av berört kontor.

Medarbetaren ska ha uppnått 62 års ålder / lägsta ålder för uttag av allmän pension.

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet. Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten och till och med 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 fortsätter att betalas under tid med hel eller partiell särskild avtalspension. Pensionsavgiften grundas på inkomsten av särskild avtalspensionen + eventuell lön.

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.

Särskild avtalspension samordnas med eventuell förvärvsinkomst eller sjukersättning enligt bestämmelser i KAP – KL § 36.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar med mera. Kommunen utger inte någon kompensation för detta.

Pensionsnivån för hel och partiell särskild avtalspension utgör 70 % av pensionsunderlaget beräknat på inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp. För inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp beräknas pensionsnivån i procent av underlaget enligt bestämmelser i KAP – KL § 34 mom. 2 (tabell för linjär avtrappning).

Hel och partiell särskild avtalspension utges längst till och med kalendermånaden innan medarbetaren fyller 65 år och i övrigt med iakttagande av bestämmelser i KAP – KL § 32 mom. 1 b) c) och § 32 mom. 2.

### **3.4 Pensionsförstärkning**

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 medarbetaren. 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) och/eller förmånsbestämd ålderspension kan erbjudas pensionsförstärkning.

Pensionsförstärkningen utbetalas från den överenskomna tidpunkten och längst till och med kalendermånaden innan medarbetaren fyller 65 år.

Nivån samt tiden för pensionsförstärkning fastställs av HR-chefen vid varje enskilt fall. Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension inbetalas ej och samordning sker inte med andra eventuella inkomster.

Avgång med pensionsförstärkning kan påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Information om detta skall ges till medarbetaren.

### **3.5 Annan pensionslösning än KAP-KL & AKAP-KR**

#### **3.5.1 Alternativ KAP-KL**

Fram till 2022-12-31 har möjligheten funnits för högre chefer och nyckelpersoner att helt eller delvis träffa avtal om annan pensionslösning än KAP-KL.

En möjlighet har varit att byta den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL mot en premiebestämd ålderspension – så kallad alternativ KAP-KL. Alternativt har avtal om särskild frikretslösning kunnat träffas.

Möjligheten att helt eller delvis träffa avtal om annan pensionslösning stängdes ner 2023-01-01 men redan tecknade överenskommelser fortsätter att gälla tills något annat överenskoms.

Vid Alternativ KAP-KL behålls övriga pensionsförmåner inom KAP-KL oförändrade eller följer kommunens pensionsriktlinjer. Premien för alternativ KAP-KL motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för den förmånsbestämda ålderspensionen. Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

#### **3.5.2 Annan pensionslösning än AKAP-KR (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 inkomstbasbeloppet, 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 Pensionsnämnden.

### **3.6 Löneväxling till pension**

För att möjliggöra för medarbetare att kunna förstärka sin pension och själv kunna bestämma över hur lönen ska disponeras erbjuder Knivsta kommun en möjlighet att löneväxla till pensionsförsäkring, dvs att byta lön mot pensionsförmån genom ett bruttolöneavdrag.

Löneväxling lämpar sig främst för medarbetare som - efter växlingen - har en pensionsgrundande inkomst om minst 8,07 inkomstbasbelopp.

För mer detaljerad information se tillämpningsföreskrifter ”**Löneväxling till pension**”.

#### 4. Pension till förtroendevalda

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

##### 4.1 PBF Pension och avgångsersättning för förtroendevalda

Kommunen har 2002-11-26 antagit Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) att gälla 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

##### 4.2 OPF-KL Omställningsstöd och pension för förtroendevalda

Kommunen har 2014-10-01 antagit Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) att gälla från valet 2014. Kommunen har även antagit uppdaterade bestämmelser OPF-KL18 samt OPF-KL21 2021-09-22.

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.

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

Varje mandatperiod anses som ett nytillträde.

I OPF-KL ingår följande förmåner:

- Pensionsförmåner
  - Avgiftsbestämd ålderspension
  - Sjukpension
  - Efterlevandeskydd
  - Familjeskydd
- Omställningsförmåner
  - Aktiva omställningsinsatser
  - Ekonomiskt omställningsstöd
  - Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

<b>PENSIONSBESTÄMMELSER</b>	<b>OMSTÄLLNINGSTÖD</b>
<p style="text-align: center;">Gäller för:</p> <p>Sjukpension och familjeskydd gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid med minst 40 procent av heltid</p> <p>Avgiftsbestämd ålderspension och efterlevandeskydd gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag</p>	<p style="text-align: center;">Gäller för:</p> <p>Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid</p>

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

Den förtroendevalde erhåller årligen uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen i form av en pensionsprognos.

## 5. Pensionsinformation

Kommunens medarbetare får varje år information om intjänade pensionsförmåner inom ramen för anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos. Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen får respektive anställd från det försäkringsbolag som valts.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från pensionsadministratörens valcentral. På valcentralens hemsida finns information om medarbetarens pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsätts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och till vilket försäkringsbolag.

Kommunen tillhandahåller skriftlig information om möjligheten för medarbetare att löneväxla till tjänstepensionsförsäkring.

Kommunen informerar regelbundet om tjänstepension via intranätet. Pensionsträffar riktade

till medarbetare som närmar sig pensionsåldern genomförs tillsammans med Pensionsmyndigheten och/eller pensionsadministratören.

Medarbetare och förtroendevalda kan vända sig till pensionsadministratörens pensionssupport vid frågor eller för att få information om relevanta pensionsavtal.

## **6. Pensionsavgång**

Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. I god tid innan pensionsavgången informeras sedan medarbetaren om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, ska medarbetaren vända sig till det försäkringsbolag som valts.

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

## **7. 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](http://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 HR-kontor om det råder några oklarheter.