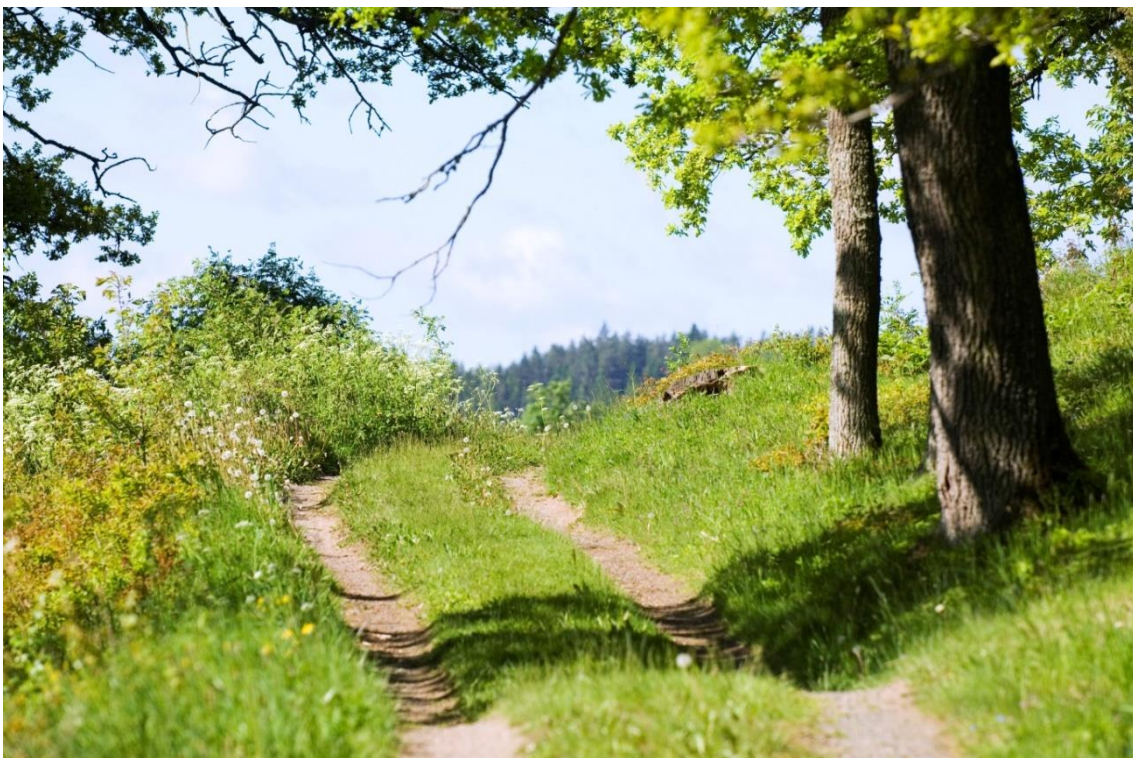


Rutiner
För pension för anställd inom Gnosjö Kommun



Innehållsförteckning

1. Rutin för pensioner för anställda	2
1.1 Mål och Syfte.....	2
2. Pensionsavtalet.....	2
2.1.1 För anställda som omfattas av KAP-KL (född 1985 eller tidigare).....	2
2.1.1.1- avgiftsbestämd del.....	2
2.1.1.2 förmånsbestämd del	2
2.1.1.3 - med förmånsbestämd del i tidigare anställning.....	2
2.1.1.4 - alternativ tjänstepension (KAP-KL)	3
2.1.1.5 - med alternativ tjänstepension (KAP-KL) i tidigare anställning.....	3
2.1.2 För anställda som omfattas av AKAP-KL (född 1986 eller senare)	4
2.1.2.1- avgiftsbestämd del.....	4
2.2 Information och rådgivning	4
2.2.1 Information till samtliga anställda.....	4
3. Erbjudande till anställda.....	5
3.1 Löneväxling.....	5
4. Pensionsavgång.....	6
5. Riktlinjer avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter	7
5.1 Utbetalning av små förmåner	7
5.2 Utbetalning av små pensionsavgifter	7
6. Uppdatering av rutinerna	7
7. Begrepp och förklaringar.....	7



1. Rutin för pensioner för anställda

Framtagen av kommunledningsförvaltningen 2018-12-20

Rutinerna behandlar pensioner för medarbetare.

1.1 Mål och Syfte

Rutinerna ska säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen utifrån antagen pensionspolicy.

Den beslutade pensionspolicyen för Gnosjö Kommun styr dessa riktlinjer.

Rutinerna gäller för samtliga anställda inom kommunen som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL som pensionsavtal.

Kommunledningsförvaltningen ansvarar för dessa riktlinjer.

2. Pensionsavtalet

2.1.1 För anställda som omfattas av KAP-KL (född 1985 eller tidigare)

2.1.1.1- avgiftsbestämd del

Den anställda erbjuds KAP-KL enligt gällande kollektivavtal utan avvikelser. På lönedelar upp till 7.5 IBB avsätts 4.5% på den pensionsgrundande lönen.

2.1.1.2 förmånsbestämd del

Den anställda erbjuds KAP-KL enligt gällande kollektivavtal utan avvikelser. På lönedelar över 7.5 IBB avsätter Gnosjö kommun medel till en förmånsbestämd ålderspension för den anställda. Storleken på den förmånsbestämda delen påverkas av anställningstid inom kommun och landsting samt pensionsunderlag.

2.1.1.3 - med förmånsbestämd del i tidigare anställning

Kommunen är mycket restriktiv med att godkänna begäran om att ev. få tillhöra AKAP-KL istället för KAP-KL. Beslut fattas ensidigt av personalutskottet. Medarbetaren skall inkomma med en skriftlig ansökan och skall skriftligt kunna styrka att man i tidigare anställning har omfattats av AKAP-KL. Ansökan med bifogade handlingar skall lämnas till kommunens pensionshandläggare i samband med att anställningen påbörjas eller att lönenivån ändras så att man omfattas av förmånsbestämd del.



2.1.1.4 - alternativ tjänstepension (KAP-KL)

Anställd som uppfyller kraven för att omfattas av alternativ tjänstepension erbjuds möjlighet att istället för förmånsbestämd ålderspension välja att omfattas av alternativ KAP-KL. Den förmånsbestämda delen byts mot en premiebestämd ålderspension. Den anställda väljer själv om premien skall placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring. Försäkringsbolag anvisas av kommunen, i nuläget har kommunen avtal med Skandia.

Alternativ KAP-KL skall vara kostnadsneutral för kommunen. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalt för den kollektiva försäkringen av förmånsbestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens policy.

För att byta till alternativ KAP-KL kontakta kommunens pensionshandläggare som förmedlar kontaktuppgifter till den pensionsrådgivare som kommunen har slutit avtal med. Rådgivaren kan informera vad bytet innebär och tar fram erforderliga handlingar för bytet. Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Gnosjö kommun och den anställda för att pensionslösningen ska vara giltig.

Medarbetare som valt Alternativ tjänstepension kan inte under anställningstiden hos Gnosjö kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension) i KAP-KL. Om anställd som har Alternativ tjänstepension inte längre uppfyller kraven för att omfattas av alternativ KAP-KL ska denne fortsätta ha rätt till Alternativ tjänstepension så länge anställningen fortgår inom kommunen.

Anställd som väljer att byta från förmånsbestämd del till alternativ KAP-KL står själv för ev. risker som bytet kan innebära. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Gnosjö kommun, om gjorda val skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med om valen inte skulle ha gjorts.

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

Den nyanställda erbjuds alternativ tjänstepension (KAP-KL) med samma regler som gäller för de som omfattas enligt punkt 2.1.4 ovan.

Nyanställda som har haft en Alternativ KAP-KL i tidigare anställning omfattas även om villkoret för befattning inte är uppfyllt.

Medarbetaren skall skriftligt kunna styrka att man i tidigare anställning har omfattats av alternativ KAP-KL. Uppgiften skall lämnas till kommunens pensionshandläggare i samband med att anställningen påbörjas.



2.1.2 För anställda som omfattas av AKAP-KL (född 1986 eller senare)

2.1.2.1- avgiftsbestämd del

Den anställda erbjuds AKAP-KL enligt gällande kollektivavtal utan avvikelser. På lönedelar upp till 7.5 IBB avsätts 4.5% på den pensionsgrundande lönen och på lönedelar över 7.5 IBB avsätts 30 % på den pensionsgrundande lönen.

2.2 Information och rådgivning

Kommunen har avtal med Skandia som administrerar tjänstepensionen, Skandias uppdrag är inte att rådge kring placering av intjänad pension utan enbart av administrativ karaktär.

Kommunens pensionshandläggare har ingen rådgivande funktion kring uttag eller placering men finns till hands för att stödja medarbetaren vid frågor av allmän karaktär.

2.2.1 Information till samtliga anställda

Kommunen erbjuder varje år samtliga anställda att delta vid ett muntligt informationstillfälle som sker gruppvis. Vid tillfället informerar extern informatör om pensionsavtal, pensionslösningar, placeringsmöjligheter, pensionsuttag m.m.

Information finns också tillgänglig på kommunens intranät.

Alla anställda får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner.

Skandia skickar på våren ut pensionsprognos angående den förmånsbestämda delen (FÅP, IPR97) samt efterlevandepension.

För den avgiftsbestämda delen så skickas försäkringsbesked årligen ut av det bolag som den anställda valt att placera sin tjänstepension i. Information om vilken avgift som satts av ser den anställda på valcentralen.se.

Nyanställda informeras skriftligt genom valpaket från Valcentralen om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

3. Erbjudande till anställda

3.1 Löneväxling

Medarbetare som uppfyller kraven för löneväxling (hela beloppet måste intjänas hos Gnosjö Kommun) och önskar att löneväxla skall kontakta kommunens pensionshandläggare som förmedlar kontaktuppgifter till den pensionsrådgivare som kommunen har slutit avtal med. Rådgivaren kan informera vad löneväxlingen innebär och tar fram erforderliga handlingar för växlingen. Löneväxlingen skall regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde. Löneväxling kan ske till och med månaden innan 65 års dagen.

Minimibelopp för avsättning är 400 kr/månad (endast jämna hundratal får växlas).

Maximalt 2 ändringar av insatt belopp per år.

När belopp för växling bestäms skall hänsyn tas till att gränsen för allmänpension samt lagstadgade och kollektivavtalade försäkringar fortfarande uppnås. (Faktiskt utbetald lön kan av olika anledningar påverkas efter att avtal om löneväxling ingåtts, se skrivning nedan som beskriver gällande regler kring detta).

Den anställde väljer själv om premien skall placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring. Försäkringsbolag anvisas av kommunen, i nuläget har kommunen avtal med Skandia resp. Folksam beroende på förvaltningsform.

Löneväxling kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringar eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald årslön resp. sjukpenninggrundande inkomst. Den anställde ansvarar själv för att meddela om löneväxlingen skall avslutas eller om ett uppehåll skall göras på grund av frånvaro som påverkar årsinkomsten så att lönen inte når upp till angiven nivå för löneväxling.

Löneväxling görs endast de månader som det finns en lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Anställd som väljer att löneväxla står själv för ev. risker som växlingen kan innebära. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Gnosjö kommun, om gjorda val skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med om växlingen inte skulle ha gjorts.



Löneväxlingen skall vara kostnadsneutral för kommunen, vilket innebär att anställda som löneväxlar får mellanskillnad mellan arbetsgivaravgift och särskild löneskatt tillgodoräknad som ett tilläggsbelopp på avsättningen till pension.

Kostnadsneutralitet innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande.

4. Pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För uttag av avgiftsbestämd tjänstepension måste den anställda själv kontakta valt bolag för att sätta igång utbetalning av pensionen.

Vid uttag av IPR97 (Intjänad pensionsrätt 1997) måste sysselsättningsgrad i tjänsten sägas upp i samma omfattning som uttaget av pension, detta enl. gällande avtal. Uppsägning skall lämnas till närmsta chef enl. gällande regler för uppsägningstid.

Kommunen har avtal med Skandia som kan hjälpa till att räkna på möjliga uttag av IPR97. Den anställda kontaktar själv Skandia för informationen.

Skandias uppdrag är inte av rådgivande karaktär kring vad som är mest fördelaktigt när det gäller uttag av pensionen utan enbart att informera om vilka möjligheter som finns.

Kommunens pensionshandläggare kan också förmedla kontaktuppgifter rörande pensionsuttaget.



5. Riktlinjer avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

5.1 Utbetalning av små förmåner

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande PBB kommer Kommunen istället att omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp.

5.2 Utbetalning av små pensionsavgifter

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB för KAP-KL och 1.5% av samma års IBB för AKAP-KL ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall (förutsatt att beloppet är 200 kr eller mer) betalas det ut som en kontant utbetalning och sker senast den 30 april året efter intjänandet. Belopp under 200 kr (Nivån 200 kr indexeras från och med 2019 med inkomstbasbeloppets förändring) utbetalas ej.

6. Uppdatering av rutinerna

Kommunledningsförvaltningen ser över rutinerna i februari varje år.

Löpande uppdatering sker också i samband med att pensionspolicyn uppdateras, vid behov eller på grund av förändringar av lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

7. Begrepp och förklaringar

KAP-KL Kollektiv Avtalad Pension – för arbetstagare hos kommunal arbetsgivare.

Gäller för arbetstagare som är född 1985 eller tidigare.

AKAP-KL Avgiftsbestämd Kollektiv Avtalad Pension – för arbetstagare hos kommunal arbetsgivare.

Gäller för arbetstagare som är född 1986 eller senare.

PENSIONSGRUNDANDE LÖN

Pensionsgrundande lön beräknas per kalenderår och är maximerad till 30 inkomstbasbelopp.

Pensionsgrundande lön utgörs av löneförmåner i anställningen som betalats ut under året, till exempel:

- Kontant utbetald lön
- Semesterlön/semesterersättning
- Kompensation för fyllnadstid
- Kompensation för övertidsarbete
- Färdtidsersättning
- Tillägg för obekväm arbetstid
- Jour- och beredskapsersättning
- Tillägg vid förskjuten arbetstid

Vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada, fackligt förtroendeuppdrag och ledighet enligt Föräldraledighetslagen räknas även lönebortfallet som pensionsgrundande lön.



PU Pensionsberäkningsunderlag är de inkomster och den tidsperiod som ligger till grund för pensionsberäkningen.

IBB InkomstBasBelopp, bestäms av regeringen med hänsyn till förändringen av inkomstindex som visar inkomstutvecklingen i samhället.

PBB PrisBasBelopp, fastställs av regeringen varje år med hänsyn till förändringarna i konsumentprisindex (KPI).

KPI KonsumentPrisIndex, avser att visa hur konsumentpriserna i genomsnitt utvecklar sig för hela den privata inhemska konsumtionen. Skall denna vara med finns inget i nuvarande text som hänvisar till KPI