TIMRÅ KOMMUN

Pensionspolicy

Politiska styrdokument
Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinje

Dokumentet gäller för	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Timrå kommun	Genomförande	2025-04-28 § 74	Kommunfullmäktige
Dokumentansvarig	**Diarienummer**	**Senast reviderad**	**Giltig till**
Kommunledningskontoret	KS/2025:110		2026-12-31

Postadress: 861 82 Timrå
Besöksadress: Köpmangatan 14
Telefon: 060-16 31 00

Bankgiro: 5672–9387
Organisationsnummer: 212000–2395
Fax: 060-16 31 05

Hemsida: www.timra.se
E-post: timra.kommun@timra.se

TIMRÅ KOMMUN

Pensionspolicy

Inledning

Bakgrund och syfte

Kollektivavtalen om tjänstepension innehåller ett antal möjligheter för kommunen som arbetsgivare att fatta beslut i pensionsfrågor. Denna pensionspolicy är en del av kommunens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa förutsättningar för framtida rekryteringar. Policyn syftar också till att säkerställa en konsekvent hantering av pensionsfrågorna i kommunen.

Pensionsintjänandet för förtroendevalda regleras i bestämmelserna PBF och OPF-KR som antagits av kommunfullmäktige.

Pensionspolicyn omfattar medarbetare och förtroendevalda i kommunen. Policyn har antagits av kommunfullmäktige den 29 september 2003, reviderats den 09 april 2019 samt uppdaterats maj 2025.

Allmänt

Kommunens anställda omfattas av Avgiftsbestämd Kollektiv Avtalad Pension (AKAP-KR) samt i vissa fall av Kollektiv Avtalad Pension (KAP-KL).

Bestämmelserna i AKAP-KR och KAP-KL är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser.

- AKAP-KR gäller samtliga arbetstagare som anställs efter 1 januari 2023 samt samtliga medarbetare anställda innan 1 januari 2023 med inkomst under 7,5 inkomstbasbelopp1
- KAP-KL gäller för arbetstagare anställda innan 1 januari 2023 med inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp i de fall de inte valt pensionsavtalet AKAP-KR
- KAP-KL gäller också enligt övergångsbestämmelse för medarbetare som nyanställs och vid anställningstillfället tillhör KAP-KL
- AKAP-KR kan löpande väljas av medarbetare som tillhör KAP-KL detta sker med en individuellt beräknad tilläggs av gift.

En överenskommelse om en pensionsförmån enligt denna policy kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

[1] Anställda som har fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning innan 2006 omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Uppdatering

Pensionspolicyn bör ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras. Därutöver sker uppdatering om någon förändring sker av kommunens organisation, i lagar eller kollektivavtal som påverkar de frågor som policyn täcker.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen:

Beslutar om pensionspolicy och förändringar av denna.

Kommunchefen:

- Beslutar om medarbetare ska erbjudas möjlighet till alternativ AKAP-KR.

Kommunchef efter samråd med berörd förvaltningschef:

- Beslutar i pensionsärenden för medarbetare inom ramen för pensionspolicyn.

Pensionshandläggare:

- Undertecknar pensionsbrev.

Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är en tidsbegränsad pension på hel- eller deltid. Medarbetaren får särskild avtalspension fram till ordinarie pensionsålder eller till dess att övrig tjänstepension börjar betalas ut. Särskild avtalspension beviljas med återhållsamhet vid övertalighet eller när det är personalpolitiskt motiverat, och alltid efter individuell prövning.

Pensionsnivå

Pensionsnivån vid särskild avtalspension är 65 % av den fasta lönen vid avgångstidpunkten. I övrigt ska reglerna om särskild avtalspension enligt KAP-KL respektive AKAP-KR gälla.

Slutbetalning av tjänstepension

Under tid med särskild avtalspension betalas avgifter till ordinarie tjänstepension in. Avgiftsunderlaget beräknas enligt det kollektivavtal som gäller för medarbetaren vid avgången. För KAP-KL innebär det § 12 mom 3 och för AKAP-KR bilaga 4 § 3.

Pensionens upphörande

Särskild avtalspension på heltid betalas ut fram till kalendermånaden innan medarbetaren fyller 66, och särskild avtalspension på deltid till kalendermånaden innan medarbetaren uppnått riktåldern.. Om kvarvarande anställning upphör tidigare, upphör även den särskilda avtalspensionen på deltid vid samma tidpunkt som anställningen. Även uttag av intjänad pensionsrätt 971231 eller förmånsbestämd ålderspension innebär att rätten till särskild avtalspension upphör.

Minskning med förvärvsinkomst

Särskild avtalspension ska samordnas (minskas) med förvärvsinkomst, dock inte förvärvsinkomst från eventuell kvarvarande deltidsanställning i kommunen. Ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.

Uppgiftsskyldighet

Medarbetare med särskild avtalspension är skyldig att lämna de uppgifter om samordningsbara ersättningar och inkomster som behövs för att pensionen ska kunna beräknas.

Alternativa pensionslösningar

Alternativa pensionslösningar innebär att vissa medarbetare får en tjänstepension som helt eller delvis avviker från kollektivavtalets huvudregel. Timrå kommun erbjuder alternativa pensionslösningar enligt AKAP-KR § 12.

Kommunen erbjuder i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL och AKAP-KR möjlighet till följande alternativpensionslösning:

- AKAP-KR för födda före 1986

Dessutom tillämpar kommunen en alternativ beräkning och pensionsförstärkning för de medarbetare som genom beviljad sjukpension på deltid fortfarande omfattas av pensionsavtalet PA-KL.

Syftet med alternativa pensionslösningar är att stärka kommunens möjlighet att såväl rekrytera som behålla chefer och specialister i konkurrens med andra arbetsgivare.

En medarbetare som valt någon av de alternativa lösningarna kan inte återgå till den ordinarie lösningen så länge anställningen i kommunen består.

AKAP-KR för födda före 1986

Medarbetare som är födda före 1986 och har en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan vid nyanställning i Timrå kommun komma överens med arbetsgivaren om att övergå till att omfattas av AKAP-KR i stället för KAP-KL. I dessa fall tillämpar kommunen de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KL.

Medarbetare som beviljats partiell sjukersättning före 1998

Medarbetare som beviljats sjukersättning på deltid före ikraftträdandet av PFA 98 omfattas av det gamla pensionsavtalet PA-KL. Avtalets konstruktion, i kombination med den reallöneutveckling som skett sedan mitten av 1990-talet och den reformerade allmänna pensionen, gör att en del av dessa medarbetare riskerar att få en mycket låg tjänstepension trots många års anställning i Timrå kommun.

För medarbetare som omfattas av PA-KL på grund av partiell sjukersättning, tillämpar kommunen alternativ beräkning. Den alternativa beräkningen innebär att en livränta enligt PA-KL § 15 beräknas per avgångstidpunkten från anställningen med följande anpassningar:

- Pensionsunderlaget utgörs av vid pensionstidpunkten faktiskt utbetald lön omräknad till heltid.

- Aktuellt inkomstbasbelopp används i stället för förhöjt prisbasbelopp vid fastställande av gränsen för 7,5, 20 respektive 30 basbelopp.

Om livräntan beräknad på detta sätt överstiger kompletteringspensionen beräknad enligt kollektivavtalet, utges mellanskillnaden som en livsvarig pensionsförstärkning som årligen indexeras med prisbasbeloppets utveckling.

Löneväxling till pension

Möjligheten till löneväxling gäller samtliga tillsvidareanställda. Löneväxling innebär ett pensionssparande via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Om årsinkomsten efter löneväxling understiger 8,07 inkomstbasbelopp, rekommenderar kommunen inte löneväxling, eftersom intjänandet av allmän pension då kan komma att påverkas.

Försäkringsbolag för det löneväxlade beloppet anvisas av kommunen. Medarbetaren har möjlighet att välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.

Kostnadsneutralitet

För att löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen tillgodoräknas medarbetaren mellanskillnaden mellan de sociala avgifter som skulle betalats på kontant lön och den särskilda löneskatt som betalas på tjänstepensionspremier. Dessutom ska lönen före avståendet vara pensionsgrundande vad gäller pensionsförmåner enligt KAP-KL respektive AKAP-KR, grund för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag samt vara fast kontant lön enligt löneavtalet vid lönerevision.

Beloppsgränser och avdrag

Lägsta belopp att löneväxla är 500 kr per månad och maximalt 20% av månadslönen.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet ifrån. De månader utbetald lön är mindre än det löneväxlade beloppet, på grund av till exempel sjukdom, föräldraledighet eller annan tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen.

Ändringar och varseltid

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan medarbetaren och Timrå kommun.

Ett avtal om löneväxling börjar gälla tre månader efter att anmälan har kommit in till kommunen. Medarbetaren kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per kalenderår och efter en varseltid om tre månader.

Kommunen och medarbetaren har tre månaders ömsesidig uppsägningstid av avtalet. Om förutsättningarna för löneväxlingen ändras genom förändringar i lag eller kollektivavtal, har såväl medarbetaren som kommunen möjlighet att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Förkortad arbetstid (80/90/100)

För att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv, kompetensbehållning eller hantera verksamhetsförändringar, kan kommunen efter individuell prövning bevilja medarbetare som fyllt 63 år omreglerad anställning till minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande. Minskningen av sysselsättningsgraden måste vara minst tjugo procentenheter och endast omfattas av de som arbetar 100%.

Lönen minskas med 10 % mindre än minskningen av sysselsättningsgraden. Som tjänstepensionsgrundande lön räknas aktuell lön omräknad till den syssel-sättningsgrad som gällde före omregleringen.

Överenskommelse om förkortad arbetstid ska regleras i ett skriftligt avtal mellan medarbetaren och kommunen (förvaltningschefen) och endast tillämpas då bedömningen gynnar verksamheten**.**

Om medarbetaren utan kommunens godkännande tar annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas, kan kommunen besluta att minska lönen och tjänstepensionsintjänandet till att endast omfatta den nya, lägre sysselsättningsgraden.

Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter om ersättningar, inkomster och oavlönat arbete med mera som kommunen behöver för att bedöma rätten till förmånen.

Förkortad arbetstid beviljas efter en bedömning av det enskilda fallet och beslutas för 1 år i taget. dock som längst till och med kalendermånaden innan medarbetaren uppnått i 32 a § LAS angiven ålder.

Information om pensioner

För information om sin tjänstepension kan alla kommunens medarbetare kontakta Pensionshjälpen vid KPA Pension. Medarbetarna får dessutom årligen information om intjänad tjänstepension via www.kpa.se / mina sidor www.pensionsvalet.se / mina sidor tillhandahåller även information och valblankett till de medarbetare som ska välja försäkringsbolag för avgiftsbestämd ålderspension. Det försäkringsbolag som medarbetaren valt informerar sedan om pensionskapitalets utveckling.

Utöver skyldigheten i kollektivavtalen erbjuder kommunen även informationsträffar om pension. Inför beslut om löneväxling eller alternativ pensionslösning får medarbetaren en personlig genomgång och rådgivning.

Eftersom vissa av förmånerna i denna policy kan påverka ersättningar från försäkringar och trygghetssystem, bör medarbetaren inför en sådan överenskommelse upplysas om denna effekt. Medarbetaren hänvisas till Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan för närmare svar på frågan om vad beslutet kan innebära för hen.

Pensionsförstärkning

Pensionsförstärkning innebär att ett tilläggsbelopp betalas ut som en förstärkning av intjänad ålderspension vid förtida uttag före 66 års ålder. Kommunen kan efter individuell prövning bevilja medarbetare pensionsförstärkning vid övertalighet. Den beviljas tidigast från 63 års ålder.

Pensionsförstärkningens storlek är 15 procent av aktuell månadslön vid avgångstidpunkten och betalas ut till och med kalendermånaden innan medarbetaren fyller 66 år. Ingen indexering av pensionsförstärkningen sker under utbetalningstiden.

Medarbetaren tjänar inte in ytterligare tjänstepension efter avgången med pensionsförstärkning. Andra alternativ för pensionsförstärkning:

1. 1 500kr i ett fast bestämt belopp som pensionsförstärkning utöver detta tillkommer även tjänstepensionsavgiften vilket är 6% på den anställdes lön.
2. 2 000kr i ett fast bestämt belopp som pensionsförstärkning utöver detta tillkommer även tjänstepensionsavgiften vilket är 6% på den anställdes lön.