

UTDRAG

§ 150

Dnr 2015/KSP 0090 20

Riktlinjer för hantering av pensionspolicy och omställningsinsatser för förtroendevalda**Kommunledningsutskottets förslag till kommunstyrelsen**

1. Riktlinjerna för hantering av pensionspolicyn och omställningsinsatser för förtroendevalda antas.
2. Kommundirektören ges i uppdrag att genomföra följdriktiga förändringar i kommunstyrelsens delegationsordning med anledning av beslutsordning som framgår av riktlinjerna.

Beskrivning av ärendet

Fullmäktige antog den 15 januari 2015 Tyresö kommuns pensionspolicy som gäller både för förtroendevalda och medarbetare i Tyresö kommun. HR-enheten har tagit fram förslag till riktlinjer till kommunstyrelsen som bygger på pensionspolicyn. Syftet med riktlinjerna är att underlätta den vardagliga hanteringen av pensions- och omställningsfrågor. Riktlinjerna omfattar både förtroendevaldas pensions- och omställningsförmåner samt medarbetarnas pensionsförmåner.

Bilagor

Tjänsteskrivelse Riktlinjer för hantering av pensionspolicyn och omställningsinsatser för förtroendevalda.pdf

Riktlinjer för hantering av pensionspolicyn och omställningsinsatser för förtroendevalda.pdf

Pensionspolicy i Tyresö kommun.pdf

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



Tyresö kommun

Jonas Jansfors
tf HR-chef
08-5782 9301
jonas.jansfors@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2015-10-15

1 (2)

2015/KSP 0090 20

Kommunledningsutskottet

Antagande av riktlinjer för hantering av pensionspolicyn och omställningsinsatser för förtroendevalda

Förslag till beslut

1. Riktlinjerna för hantering av pensionspolicyn och omställningsinsatser för förtroendevalda antas
2. Kommundirektören ges i uppdrag att genomföra följdriktiga förändringar i kommunstyrelsens delegationsordning med anledning av beslutsordning som framgår av riktlinjerna

Kommunledningskontoret



Bo Renman
Kommundirektör



Jonas Jansfors
tf HR-chef

Beslutsunderlag

Riktlinjer för hantering av pensioner och omställningsinsatser
Tyresö kommuns pensionspolicy

Beskrivning av ärendet

Fullmäktige antog den 15 januari Tyresö kommuns pensionspolicy som gäller både för förtroendevalda och medarbetare i Tyresö kommun. Syftet med riktlinjerna är att underlätta den vardagliga hanteringen av pensions- och omställningsfrågor. Riktlinjerna omfattar både förtroendevaldas pensions- och omställningsförmåner samt medarbetarnas pensionsförmåner.

Vad gäller förtroendevaldas pensions- och omställningsförmåner är det kommunstyrelsen som utgör pensionsmyndighet och därmed fattar beslut som rör dessa. För medarbetare föreslås de allra flesta beslut som rör pensionsförmåner delegeras till HR-chef/förhandlingschef och till kommundirektören vad gäller beslut om alternativ KAP-KL.

Tyresö kommun

2015-10-08

1 (11)

Jonas Jansfors

Tf HR-chef

08-5782 9301

jonas.jansfors@tyreso.se

Dnr 2015/KSP 0090 20

Riktlinjer för hantering av Tyresö kommuns pensionspolicy samt förtroendevaldas omställnings- insatser

Förtroendevaldas pensioner

Förtroendevalda i Tyresö kommun omfattas av OPF-KL eller av PBF, föregångaren till OPF-KL.

PBF (Bestämmelser om Pension och avgångsersättning för förtroendevalda)

Vilka omfattas

Endast kommunalråd (minst 50 procent av heltid) som tillträdde före valet 2014 kan omfattas av PBF. Förtroendevalda som omfattas ska skriftligen informeras om detta.

Hantering

Kommunens pensionshandläggare sammanställer årligen det fasta årsarvodet som ligger till grund för beräkning av pensions- och omställningsförmåner. Efter ansökan om uttag av pension hanteras utbetalning av kommunens pensionsförvaltare.

Beslutsordning

För rätt till pension eller avgångsersättning krävs skriftlig ansökan från den förtroendevalde. Ansökan behandlas och beslutas av kommunens pensionsmyndighet.

OPF-KL (Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda)

OPF-KL gäller i Tyresö kommun från och med att nya kommunfullmäktige sammanträdde första gången efter valet 2014 och därefter.

Vilka omfattas av OPF-KL

Samtliga förtroendevalda i Tyresö kommun utom förtroendevalda (kommunallråd) som omfattas av PBF. Endast ersättningar som avser perioden från 1 januari 2015 och framåt. OPF-KL består av två olika delar: pension och omställning.

Pension

Pensionsbestämmelserna tillämpas på förtroendevald, oavsett uppdragets omfattning, om inte annat anges. Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av uppdrag har rätt till egenpension på grund av anställning, har rätt till egenpensionsförmåner enligt PBF, PRF-KL eller annat uppdrag eller uppnått 67 års ålder.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid, det vill säga med minst 40 procent av heltid, ingår i den pensionsgrundade

inkomsten även det avdrag/bortfall som förtroendevald fått från sitt fasta arvode vid ledighet med sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning samt när han eller hon är ledig enligt föräldraledighetslagen.

Hantering pension

Frånvaroorsak och period ska registreras i kommunens lönesystem.

Frånvaro baseras på fasta årsarvoden, ej rörliga ersättningar.

En förtroendevalds pensionsgrundande inkomst beräknas per kalenderår och begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp.

Pensionsavgiften beräknas på årsarvode, sammanträdesersättning och andra kontanta ersättningar oavsett uppdragets/uppdragens omfattning. Ersättning för förlorad arbetsinkomst, pensionsförlust, traktamenten m.m. ingår inte.

Pensionsavgiften rapporteras årligen till kommunens pensionsförvaltare.

Hantering omställning

Aktiva omställningsåtgärder administreras i samarbete med det upphandlade företag för omställningsinsatser som finns för Tyresö kommuns anställda.

Kostnaden för aktiva omställningsinsatser får högst uppgå till 1 prisbasbelopp per individ.

Beslutsordning pension och omställning

För rätt till pension, omställningsersättning eller aktiva omställningsinsatser krävs skriftlig ansökan från den förtroendevalde. Ansökan behandlas och beslutas av kommunens pensionsmyndighet.

Medarbetarnas pensioner

Överenskommelse om AKAP-KL istället för KAP-KL

Vilka omfattas

Endast arbetstagare som har en fast kontant lön överstigande 62,5 procent av inkomstbasbeloppet kan genom en särskild överenskommelse omfattas.

Hantering

Vid anställningens ingående gäller alltid KAP-KL för de födda 1985 och tidigare, de födda 1986 och senare tillhör automatiskt AKAP-KL om inget annat rapporteras in. Överenskommelse om byte till AKAP-KL kan göras först efter att anställningen ingåtts.

När/om frågan aktualiseras ska de centralt framtagna riktlinjerna som framgår av SKL:s cirkulär följas:

I cirkulär 15/0660 beskrivit partsgemensamma riktlinjer för arbetsgivare vid överenskommelse om AKAP-KL istället för KAP-KL.

Eftersom de partsgemensamma riktlinjerna är omfattande och lägger en stor informationsskyldighet på arbetsgivaren ska denna möjlighet till överenskommelse användas sparsamt och endast på initiativ av arbetstagaren.

Beslutsdelegation

Beslut om att ingå överenskommelse fattas av HR-chef/förhandlingschef.

Chefspensionsförsäkring

Chefspensionsförsäkringen är ett sätt att vara en attraktiv arbetsgivare inom konkurrensutsatta områden.

Vilka omfattas

Chefspensionsförsäkringen kan i första hand omfatta förvaltningschefer och andra chefer med ett strategiskt ansvar. Övriga chefer och arbetstagare kan också omfattas i särskilda fall. För att chefspensionsförsäkringen ska gälla krävs en skriftlig överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Hantering

- Individuella avtal ska tecknas med de chefer som berörs. I avtalet ska framgå vilken befattning och avsättning som gäller, datum fr.o.m. när avtalet ska träda ikraft och att återbetalningsskyldighet gäller vid avslutad tjänst i de fall för mycket avsättning betalats ut.
- Chefspensionsförsäkringen är på årsbasis 1 prisbasbelopp för strategiska chefer och 0,5 prisbasbelopp för taktiska chefer och övriga arbetstagare för heltidstjänst. Avsättningen sker månadsvis och i proportion till sysselsättningsgraden.
- Det ska endast vara möjligt att uppbära en avsättning oavsett om den anställda innehar två eller flera chefstjänster.
- Avsättningen är knuten till chefstjänsten/specialisttjänsten och inte till individen. När chefstjänsten avslutas upphör avsättningen.
- Slutåldern på försäkringen är månaden innan arbetstagaren fyller 65 år.
- Vid tjänstledighet upphör avsättningen.
- Vid föräldraledighet betalas ersättning under de första 180 dagarna. Vid längre ledigheter upphör avsättningen.
- Vid sjukdom som varar längre tid än 90 dagar upphör avsättningen.
- Avsättningen till chefspensionsförsäkring ska inte vara pensionsgrundande för varken avgiftsbestämd ålderspension eller

förmånsbestämd pension.

- Den anställda ska erbjudas rådgivning av oberoende försäkringsförmedlare i samband med att avtal om chefs pension tecknas.

Valbara bolag

Den anställda får enbart välja att placera sina pengar i av arbetsgivarens upphandlade bolag i samråd med den av kommunen upphandlade försäkringsrådgivaren. Den anställda väljer själv hur sparandet ska placeras, i traditionell förvaltning eller i fondförvaltning. Görs inget aktivt val placeras pengarna i traditionell förvaltning. Återbetalningsskydd är förvalt, men kan väljas bort.

Beslutsdelegation

Beslut om att erbjuda en anställd chefs pensionsförsäkring fattas av HR-chef/förhandlingschef efter samråd med berörd överordnad chef. HR-chef/förhandlingschef tecknar överenskommelsen med den anställda som blir en bilaga till anställningsavtalet. Verksamheten bekostar chefs pensionsförsäkring.

Löneväxling

Vilka omfattas

För att kunna omfattas av möjligheten att få växla lön mot pensionsavsättning ska arbetstagarens fasta kontanta årslön efter löneväxling ej understiga 8,07 inkomstbasbelopp.

Skälet till att arbetstagare med lägre lön inte ska omfattas beror på att arbetstagaren får en lägre sjukpenninggrundande inkomst vilket ger lägre ersättning vid sjukdom, föräldraledighet, arbetslöshet samt lägre allmänpension.

Hantering

Den anställda som önskar att börja löneväxla, ändra månadsbelopp eller sluta att löneväxla ska anmäla det senast tre månader innan den tänkta tidpunkten på särskild blankett och lämna den till kommunens pensionshandläggare.

Avtal om löneväxling tecknas tillsvidare med tre månaders uppsägningstid, men upphör vid sjukdom längre än 30 dagar, föräldraledighet eller om den anställda slutar sin tjänst.

Tyresö kommun betalar in en extra premie på mellanskillnaden av arbetsgivaravgiften och särskilda löneskatten som f.n. är 5,8 procent, som bekostas av verksamheten. Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär också att den oväxlade lönen ska ligga till grund för ordinarie tjänstepensionsintjänande.

Löneväxlingsbeloppet kan som lägst vara 1000 kronor och som högst 20 procent av månadslönen bruttobelopp.

Valbara bolag

Den anställda får enbart välja att placera sina pengar i av arbetsgivarens upphandlade bolag i samråd med den av kommunen upphandlade försäkringsrådgivaren. Den anställda väljer själv hur sparandet ska placeras, i traditionell förvaltning eller i fondförvaltning. Görs inget aktivt val placeras pengarna i traditionell förvaltning. Återbetalningsskydd är förvalt, men kan väljas bort.

Beslutsdelegation

Ingen särskild beslutshantering. Pensionshandläggaren kontrollerar aktuell månadslön vid tidpunkten för ansökan om löneväxling.

Alternativ KAP-KL

Vilka omfattas

Förvaltningschef eller motsvarande kan omfattas.

Hantering

I det fall arbetstagaren begär det, samt att det ligger i arbetsgivarens intresse, kan arbetsgivaren låta göra en beräkning på vad det skulle innebära för arbetstagaren att omvandla den förmånsbestämda delen i KAP-KL till en månatlig premie. Utgångspunkten är att premien ska vara kostnadsneutral för arbetsgivaren jämfört med en förmånsbestämd pension.

Beslutsdelegation

Kommundirektör efter samråd med HR-chef kan besluta om att erbjuda förvaltningschef eller motsvarande att övergå från förmånsbestämd pension till en premiebestämd plan.

Pensionsinformation

Alla inbjudningar till informationsträffar sker på intranätet, alla anmälningar sker via webbformulär.

För samtliga medarbetare

Vartannat år anordnar HR/Löneenheten en gemensam information om pension och försäkringar som riktar sig till samtliga medarbetare i kommunen.

Medarbetare som fyller 60 år

Från det år medarbetaren fyller 60 år ska hen bjudas in till en årlig information om pension.

Chefer/medarbetare som har löneväxling och eller chefspensionsförsäkring

I samband med tecknande av chefspensionsförsäkring ska arbetsgivaren erbjuda chefen/medarbetaren en timmes personlig rådgivning av kommunens anlitade rådgivare. Därefter erbjuds uppföljningsrådgivning vart tredje år.

För arbetstagare som är intresserade av löneväxling sker informationen gruppvis under hösten inför möjligheten att välja löneväxling för nästkommande år.

Särskild avtalspension

I Tyresö kommun kan två olika avtalspensionslösningar användas. Den ena är den som framgår av KAP-KL och den andra är en avgångspensionslösning som tagits fram i Tyresö kommun. Det är det alternativet som i första hand ska användas.

Särskild avtalspension enligt KAP-KL

Vilka omfattas

Medarbetare ska omfattas av KAP-KL för att kunna erbjudas avtalspension enligt dessa riktlinjer. Särskild avtalspension ska inte erbjudas medarbetare som har eller kan få sjukersättning från försäkringskassan. Särskild avtalspension ska tillämpas restriktivt och endast erbjudas i särskilda fall.

Hantering

- Överenskommelse om hel eller partiell SAP kan ingås tidigast från den månad medarbetaren fyller 61. Hel SAP kan beviljas som längst till och med månaden före medarbetaren fyller 65 år och partiell SAP till den månad medarbetaren fyller 67 år.

- Överenskommelse om SAP kan göras för en viss tid, villkoret för SAP är att ålderspension ska tas ut när den särskilda avtalspensionen upphör, d v s det måste finnas ett pensioneringssyfte.
- Kompensationsnivån för hel SAP ska i normalfallet vara 70 procent av pensionsunderlaget beräknat enligt KAP-KL:s regler i intervallet 0-7,5 inkomstbasbelopp och 65 procent i intervallet 7,5-20 inkomstbasbelopp.
- Avgång med SAP kan påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Arbetsgivaren kompenserar inte för sådan påverkan.
- Hel särskild avtalspension samordnas ej med förvärvsinkomst.
- Pensionsavgifter till avgiftsbestämd ålderspension betalas in under tid med SAP.

Särskilda bestämmelser för partiell SAP:

- Partiell SAP erbjuds för att medarbetaren ska minska arbetstiden i syfte att vara pensionär och ledig från arbete under den frigjorda tiden. Samordning ska därför ske med eventuell förvärvsinkomst enligt § 36 i KAP-KL.
- Kompensationsnivån för lönebortfallet under tid med partiell SAP ska vara 60 procent räknat utifrån ett pensionsunderlag enligt KAP-KL:s regler. För lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp gäller infasning enligt § 21 i KAP-KL, 62,5 – 55 procent.
- Pensionsavgift för avgiftsbestämd ålderspension beräknas på det pensionsunderlag som gällde före arbetstidsminskningen, d v s samma avgift betalas som innan partiell SAP beviljades. Avgiftsunderlaget förändras i samma grad som lönen under tiden med partiell SAP.

Beslutsdelegation

Beslut om att erbjuda och bevilja särskild avtalspension fattas av HR-chef/förhandlingschef efter samråd med berörd förvaltningschef/kontorschef. HR-chef/förhandlingschef tecknar överenskommelsen med medarbetaren. Verksamheten bekostar pensionen.

Avgångspension i Tyresö kommun

Som ett alternativ till en SAP enligt KAP-KL kan Tyresö kommun erbjuda enskild arbetstagare att betala in extra tjänstepension från och med att arbetstagaren avslutar sin anställning för att gå i pension fram till månaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Vilka omfattas

Den här möjligheten kan användas när det finns en övertalighet i kommunen och då uppsägningar kan undvikas genom att göra överenskommelser med äldre arbetstagare.

Hantering

- Den extra insättningen ska lägst motsvara den inbetalning som skulle ha gjorts av arbetsgivaren om arbetstagaren varit kvar i tjänst.
- Avgångspension kan tidigast användas från det år arbetstagaren fyller 61 år.

Beslutsdelegation

Beslut om att erbjuda och bevilja avgångspension fattas av HR-chef/förhandlingschef i samråd med berörd förvaltningschef/kontorschef. HR-chef/förhandlingschef tecknar överenskommelsen med medarbetaren. Verksamheten bekostar pensionen.

Pensionspolicy i Tyresö kommun

Syftet med policyn

- Öka kommunens attraktivitet som arbetsgivare.
- Ge den enskilde medarbetaren en möjlighet att anpassa pensionslösningar efter behov och förutsättningar.
- Åstadkomma en konsekvent hantering av pensionsförmåner
- Få en bättre kontroll och överblick över de pensionsförmåner som ska förekomma i Tyresö kommun.

Gällande pensionsavtal

Förtroendevalda

Förtroendevalda i Tyresö kommun omfattas av OPF-KL. PBF, föregångaren till OPF-KL, fortsätter tillämpas för kommunalråd som tillträdde före valet 2014 och som inte omfattas av andra bestämmelser om pension eller kontant ersättning.

Medarbetare

Kommunens medarbetare omfattas av AKAP-KL (födda 1986 och senare) eller KAP-KL (födda 1985 och tidigare). Tidigare gällande pensionsavtal som PA-KL och PFA tillämpas för arbetstagare som har sjukersättning.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen utgör pensionsmyndighet och beslutar om förtroendevaldas pensionsvillkor samt är högsta ansvariga organ när det gäller medarbetarnas pensionsvillkor. Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

Tryggande av pensionsutfästelser

Tryggande av Tyresö kommuns pensionsutfästelser gällande förmånsbestämda pensioner ska tillsvidare tryggas via beskattningsrätten.

Förmåner för medarbetare

Vid nyanställning

- Möjlighet för medarbetare att i samband med nyanställning välja att få tillhöra AKAP-KL istället för KAP-KL.
- Särskild chefstjänstepensionsförsäkring. I samband med nyanställning kan strategiska chefer erbjudas en extra pensionsförsäkring. Taktiska chefer och övriga befattningshavare kan erbjudas liknande förmån på en lägre nivå.

Under anställning

- Tillsvidareanställda medarbetare i kommunen har möjlighet att löneväxla till tjänstepensionsförsäkring.
- Alternativ KAP-KL för förvaltningschefer samt chefer i motsvarande ställning kan tillämpas.
- Pensionsinformation till medarbetare

Samtliga medarbetare

Kommunens medarbetare får varje år information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen är skriftlig och lämnas i en form av pensionsprognos. Kommunen erbjuder vartannat år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till samtliga medarbetare.

Medarbetare med alternativ K-AP-KL, cheftjänstepensionsförsäkring och/eller löneväxling
Kommunen erbjuder dessa medarbetare att inför tecknandet av tjänstepensionsförsäkring en timmes fri rådgivning av kommunens anlitade försäkringsrådgivare.

Äldre medarbetare

Kommunen erbjuder varje år muntlig och gruppvis information riktad till medarbetare som fyllt 60 år.

Vid avslut av anställning i pensionssyfte

- Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.
- Arbetsgivaren avslutar alltid tillsvidareanställning senast vid utgången av den månad medarbetaren fyller 67 år enligt § 33 LAS.
- Särskilda avtalspensionslösningar på heltid eller deltid kan beviljas efter individuell prövning då det finns särskilda skäl.
- Kommunen kan bestämma att betala ut pensionen som ett engångsbelopp om månadsbeloppet är mindre än 0,2 procent av prisbasbeloppet.



Datum 2015-10-22
Tid 09:00–11:45
Plats Sammanträdesrummet Bollmora

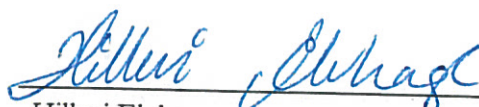
Beslutande Se närvarolista

Övriga deltagare Se närvarolista

Justeringens plats och tid Kommunkansliet 2015-10-26

Paragrafer 143 - 157

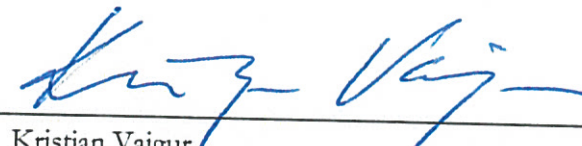
Sekreterare


Hillevi Elvhage

Ordförande


Mats Lindblom

Justerande

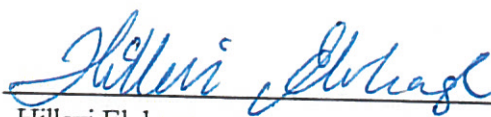

Kristjan Vaigur

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.
Observera att anslagstiden inte är samma sak som överklagandetiden.

Organ Kommunledningsutskottet
Sammanträdesdatum 2015-10-22
Datum då anslaget sätts upp 2015-10-27
Datum då anslaget tas ned 2015-11-18
Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliets arkiv plan 6

Underskrift


Hillevi Elvhage

Utdragsbestyrkande





Närvarolista

Beslutande

Mats Lindblom (FP)

Anita Mattsson (S)

Andreas Jonsson (M), tjänstgörande ersättare för Fredrik Saweståhl (M)

Ulrica Riis-Pedersen (C)

Leif Kennerberg (KD)

Kristjan Vaigur (S)

Marie Åkesdotter (MP)

Ersättare

Anna Steele (FP)

Anna Lund (KD)

Karin Ljung (S)

Övriga

Bo Renman, kommundirektör, kommunledningskontoret

Sigbrith Martinsson, ekonomichef, kommunledningskontoret

Jonas Jansfors, tf HR-chef, HR-enheten

Britt-Marie Lundberg-Björk, förvaltningschef, utvecklingsförvaltningen, till och med § 145

Åsa Danielsson, förvaltningschef, socialförvaltningen, till och med § 147

Monika Larsson, förvaltningschef, barn- och utbildningsförvaltningen, §§ 143-147 samt § 149

Åke Skoglund, förvaltningschef, samhällsbyggnadsförvaltningen

Ann-Catrine Hagner, chef konsult- och servicekontoret, konsult- och servicekontoret, §§ 143-147 samt § 149

Jan Nilsson, chef fastighetsenheten, fastighetsenheten, §§ 143-146

Ulrika Josephson Westberg, chef kommunkansliet, kommunledningskontoret

Hillevi Elvhage, kommunsekreterare, kommunledningskontoret

Eva Lagbo Bergqvist, Public Partner, § 149

Anki Svensson, ordförande barn- och utbildningsnämnden, §§ 143-147 samt § 149

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Frånvarande

Fredrik Saweståhl (M)

Helen Dwyer (C)

Anders Linder (S)

Marcus Obligado (V)

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande