



Riktlinjer för tjänstepension

Ärendenummer: KS.2024.1143

Beslutsinstans: Arbetsgivardelegationen

Beslutsdatum: 2025-01-21 § 5

Dokumentägare: HR-chef



Innehåll

RIKTLINJER OM TJÄNSTEPENSION FÖR NYANSTÄLLDA	4
NYANSTÄLLD	4
- med lön under 7,5 IBB	4
- med förmånsbestämd KAP-KL i tidigare anställning (med lön över 7,5 IBB i ny anställning i Finspångs kommun)	4
- med alternativ tjänstepension (KAP-KL) i tidigare anställning	4
- med annan pensionsplan än KAP-KL/AKAP-KL eller ingen tjänstepension alls i tidigare anställning	4
Information och rådgivning	4
Avsteg	5
RIKTLINJER FÖR ALTERNATIV TJÄNSTEPENSION	5
Inledning	5
Personkrets	5
Grundregler	6
Val av utformning av alternativ tjänstepension	7
Premieunderlag för alternativ tjänstepension	7
Traditionell- eller fondförsäkring	7
Efterlevandeskydd	7
Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom	7
Konsekvenser av att välja alternativ tjänstepension	8
Förändring av vald alternativ försäkringslösning	8
Löneminskning	8
Personkrets	9
Premie	10
Grundregler	10
Val av utformning av tilläggspremie	11
Traditionell- eller fondförsäkring	11
Efterlevandeskydd	11
Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom	11
Rådgivning	11
RIKTLINJER FÖR LÖNEVÄXLING	12
Inledning	12
Personkrets	12
Grundregler	12
Storleken på växlingen	12
Val av utformning av lönevaxlingen	12
Traditionell- eller fondförsäkring	13
Efterlevandeskydd	13
Förändring av försäkringslösningen	13
Löneunderlag	13



Vid sjukdom/ledighet.....	13
Överenskommelse	14
Rådgivning	14
Omreglerad anställning för äldre anställda	15
Information	15
Enligt fastställda riktlinjer vid avgång finns två alternativ till omreglerad anställning:.....	15
Vid avgång	16
Pensionsförstärkning vid förtida uttag.....	16
Månadsbelopp	16
Engångsbelopp	16
Uttag av IPR.....	17
Helt uttag eller Partiellt/deltidsuttag:	17
Temporärt uttag:	17
Anställda i Räddningstjänsten som huvudsakligen ingår i utryckningsstyrka	18
Medarbetare i utryckningsstyrka.....	18
Redan anställda arbetstagare.....	18
Överenskommelse	18
Storlek på tillägget	18
Ändring av val	18
Information och rådgivning	18
Medarbetare som äger rätt att gå i särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R).....	19
Överenskommelse med arbetsgivaren att kvarstå i tjänst.....	19
Rätt till SAP-R	19
Tilläggsavgift	19
Överenskommelse	19
SAP-R förmån	19
Pensionsgrundande lön	19
Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom	19
Efterlevandeskydd	20
Val av utformning av tilläggspremie	20
Information och rådgivning	20



RIKTLINJER OM TJÄNSTEPENSION FÖR NYANSTÄLLDA

Nyanställd ska erbjudas tjänstepension enligt dessa riktlinjer.

NYANSTÄLLD

- med lön under 7,5 IBB

Den anställda erbjuds avgiftsbestämd AKAP-KR enligt gällande kollektivavtal.

- med förmånsbestämd KAP-KL i tidigare anställning (med lön över 7,5 IBB i ny anställning i Finspångs kommun)

Den anställda kan välja att stå kvar i förmånsbestämd KAP-KL eller att byta till AKAP-KR via valcentral. Den som väljer att byta till AKAP-KR kan inte byta tillbaka till förmånsbestämd (FÅP) KAP-KL under anställning inom kommunen.

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

Alternativ 1

Om nyanställd med Alternativ tjänstepension i tidigare anställning ej har eller har en överenskommen lön om 83,5% av ett inkomstbasbelopp kan denne erbjudas AKAP-KR med en tilläggspremie.

Alternativ 2

Nyanställda som i sin tidigare anställning omfattas av Alternativ tjänstepension och har en överenskommen månadslön om minst 83,5% av ett inkomstbasbelopp ska om möjligt erbjudas att behålla denna lösning. Valet av Alternativ tjänstepension måste ske i direkt anslutning till anställningen. Ordinarie premier enligt KAP-KL gäller.

- med annan pensionsplan än KAP-KL/AKAP-KL eller ingen tjänstepension alls i tidigare anställning

Den anställda kan i särskilda fall erbjudas AKAP-KR med tilläggspremie.

Information och rådgivning

I de fall den nyanställda erbjuds valmöjlighet ska individuell rådgivning av pensions- och försäkringsspecialist, vilken utses av Finspångs kommun, kunna erbjudas.



Avsteg

Avsteg från dessa riktlinjer fattas av Kommunstyrelsen där inte annat anges.

RIKTLINJER FÖR ALTERNATIV TJÄNSTEPENSION

Inledning

Det tidigare avtalet "KollektivAvtalad Pension - Kommun och Landsting" (KAP-KL) gav möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Anställda hos Finspångs kommun som tidigare valt Alternativ tjänstepension innan 2023-01-01 kvarstår i den lösningen enligt de vid teckningstillfället gällande riktlinjerna.

Nyanställd som i sin tidigare anställning omfattas av Alternativ KAP-KL och har en överenskommen månadslön av 83,5% av ett inkomstbasbelopp erbjuds att teckna Alternativ tjänstepensionslösning enligt nedan angivna riktlinjer.

I en Alternativ tjänstepensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Medarbetare som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel.

Alternativ tjänstepension kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som väljer Alternativ tjänstepension. Premien för avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL får inte användas för Alternativ tjänstepension.

Annan tillämpning av Alternativ tjänstepension än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma hos Finspångs kommun.

Personkrets

Finspångs kommun erbjuder Alternativ tjänstepension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:



- Omfattas av Alternativ tjänstepension enligt KAP-KL i tidigare anställning i direkt anslutning till anställning i Finspångs kommun.
- Är 28 år eller äldre
- Har en tillsvidareanställning hos Finspångs kommun
- Har överenskommen månadslön om minst 83,5% av IBB

Grundregler

Baseras på pensionsåldern som för närvarande är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Finspångs kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Finspångs kommun, att i stället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Finspångs kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetaling ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill pensionsålder som för närvarande är 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före pensionsåldern 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till pensionsåldern 65 år, s.k. slutbetaling.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.



Val av utformning av alternativ tjänstepension

Den medarbetare som väljer Alternativ tjänstepension, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Finspångs kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Premieunderlag för alternativ tjänstepension

Premien för försäkringar enligt Alternativ tjänstepension kommer en gång årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Finspångs kommun annars skulle ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL. I de fall då premie enligt avgiftsbestämd AKAP-KR skall gälla justeras premien per 31/12 mot pensionsgrundande lön enligt AKAP-KR§ 2.

Anställd som valt premieberäknings modell enligt ovan kan ej under sin anställning inom Finspångs kommun byta premieberäkning alternativ.

Kostnadsneutralitet gäller för Finspångs kommun.

Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökad efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Finspångs kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för Alternativ tjänstepension ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.



Konsekvenser av att välja alternativ tjänstepension

Medarbetare som valt Alternativ tjänstepension kan inte under anställningstiden hos Finspångs kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension) i KAP-KL.

Genom att välja Alternativ tjänstepension tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Finspångs kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

Löneminskning

Om medarbetare som valt Alternativ tjänstepension får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen.



AKAP-KR med tilläggspremie

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i AKAP-KR möjlighet till tilläggspremie.

Tilläggspremien kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt AKAP-KR kvarstår oförändrat även för medarbetare som erbjuds tilläggspremie.

Finspångs kommun anvisar försäkringsgivare avseende placering av tilläggspremien.

Annan tillämpning än vad som anges i denna anvisning får inte förekomma hos Finspångs kommun.

Personkrets

Möjligheten till AKAP-KR med tilläggspremie gäller för anställda som byter befattning, nyanställda och nytillträdd tillsvidareanställda av kommunens chefer, kvalificerad handläggare eller annan arbetstagare i särskilt fall som uppfyller något av följande villkor

- Omfattas av AKAP-KR
- Omfattas av Alternativ tjänstepension i tidigare anställning men som i anställningen i Finspångs kommun ej har eller har en överenskommen lön överstigande 83,5% IBB.
- Med annan pensionsplan än KAP-KL/AKAP-KR eller ingen tjänstepension alls i tidigare anställning

Om medarbetare inom personkretsen avgår från befattning som berättigar till tilläggspremie, upphör premiebetalningen från den månad tjänstebytet sker.



Premie

- Anställd med överenskommen månadslön om minst 1 IBB, erbjuds tilläggspremie om 25,5 % på löner upp till 7,5 inkomstbasbelopp. (Detta motsvarar en pensionsavsättning inklusive den kollektivavtalade pensionen om 31,5 % av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.)
- Anställd med överenskommen månadslön om minst 83,5% IBB, erbjuds tilläggspremie om 14 % på löner upp till 7,5 inkomstbasbelopp. (Detta motsvarar en pensionsavsättning inklusive den kollektivavtalade pensionen om 20 % på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 % av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.)
- Annan chef eller nyckelperson i särskilda fall, erbjuds tilläggspremie om 4 % på löner mellan 0-7,5 inkomstbasbelopp erbjudas. (Detta motsvarar en pensionsavsättning inklusive den kollektivavtalade pensionen om 10 % på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 % av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.)

Annan premie än de ovan angivna premierna kan erbjudas i särskilda fall efter beslut av HR-chef.

Grundregler

Pensionsåldern är den i LAS 32 a § angivna åldern.

Medarbetaren omfattas av AKAP-KR:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Finspångs kommun svarar, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Finspångs kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

Anställd som byter befattningskategori i ny befattning och som omfattas av KAP-KL ska erbjudas att gå över till AKAP-KR med tilläggspremie först efter en individuell konsekvensanalys och rådgivning erhållits. I annat fall kvarstår den anställde i KAP-KL.

AKAP-KR:s grundpremie kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag av pension från tilläggspremien kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill LAS 32 a § angivna åldern.



Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

Val av utformning av tilläggspremie

Den medarbetare väljer själv förvaltning inom ramen för de leverantörer som Finspångs kommun anvisar avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes pensionslösning ska omfatta utökat efterlevandeskydd i form av återbetalningsskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Finspångs kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd.

Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Tilläggspremien ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

Rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut.

Finspångs kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av pensionsspecialist vilken utses av Finspångs kommun.

För att medarbetaren som byter från KAP-KL till AKAP-KR med tilläggspremie ska kunna ta ställning i valet mellan dessa avtal ska medarbetaren erbjudas en konsekvensanalys om skillnaderna mellan de olika avtalen.



RIKTLINJER FÖR LÖNEVÄXLING

Inledning

En löneväxling innebär att den anställde byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande.

Finspångs kommun har upphandlat valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

Personkrets

Finspångs kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen

Grundregler

- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.
- Premiebetaling kan ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill LAS §32 a angiva åldern.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställde som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

Storleken på växlingen

Det belopp som den anställde avstår varje månad måste uppgå till minst 1000 kr. Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställde väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en ev. förändring av de sociala avgifterna eller löneskatten och är således inget fast belopp.

Val av utformning av löneväxlingen

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.



Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL/AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes lönevaxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Finspångs kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till HR-avdelningen. Ändring kan ske maximalt två gånger per år.

Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan ev. ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för lönerevision.

Vid sjukdom/ledighet

Lönevaxlingen upphör vid långvarig ledighet (dock ej semester) eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.



FINSPÅNG

Överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla ska en överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

Rådgivning

För medarbetaren innebär valet av ev. löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Finspångs kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av pensions och försäkringspecialist vilken utses av kommunen.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.



Omreglerad anställning för äldre anställda

Information

I syfte att hantera övertalighet, omorganisationer, kompetens- och generationsväxlingar samt att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, kan kommunen erbjuda arbetstidsförkortning för tillsvidareanställda.

Pensionslösningen innebär:

- minskad arbetstid till 80% av nuvarande sysselsättningsgrad.
- en månadslön på 90% av din lön före arbetstidsförkortningen.
- avsättning till tjänstepension på 100% av din lön före arbetstidsförkortningen.

Den pensionsgrundande lönen till tjänstepensionen förändras procentuellt med faktiska löneökningar i ordinarie löneöversyn. Arbetstidsförkortningen kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Semesterkvot och kalenderdagsfaktor beräknas på nya förhållanden, lön och arbetstid.

Enligt fastställda riktlinjer vid avgång finns två alternativ till omreglerad anställning:

1. Kostnad som belastar centrala medel fördelat på kommunens omställningsstöd. Denna pensionslösning kan erbjudas anställda vid 63 och 64 års ålder och för av politiken fastställda befattningar. Lösningen kan erbjudas tidigast från den första i månaden den anställda fyller 63 år. För att kvalificeras ska den anställda ha arbetat minst tio år i kommunen. Lösningen erbjuds som längst under två år.

2. Kostnad som belastar enskild enhet. Lösningen kan erbjudas tidigast från den första i månaden den anställda fyller 63 år. För att kvalificeras ska den anställda ha arbetat minst tio år i kommunen. Lösningen kan erbjudas längst till 68 års ålder (notera att det gäller till 69 år från och med 2023). Lösningen erbjuds som längst under två år.

Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning. Vid beslut omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden.

Den anställda som omfattas av omreglerad anställning enligt ovan förbinder sig att inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen förkortas.



Vid avgång

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Anställda som efter överenskommelse med kommunen avgår med förtida uttag av tjänstepensionen efter överenskommelse med kommun kan få ett månatligt tilläggsbelopp samt ett engångsbelopp som tillskott till pensionen. Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, omorganisationer eller annat i särskilt fall.

Medarbetaren ska ha uppnått den ålder då uttag från allmän pension i form av inkomstpension kan påbörjas, varit anställd i kommunen i minst tio år och avgå från anställning i pensioneringssyfte innan ordinarie pensionsålder enligt det pensionsavtal den anställde omfattas av. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

I annat särskilda fall kan vara anställd som tidigt i karriären beviljats sjuk eller aktivets ersättning och där med haft ett långt intjänade av tjänstepension.

Månadsbelopp

Som ett led i att värna om låginkomsttagare har kommunen beslutat om en lägsta nivå på det månatliga tilläggsbeloppet. Beloppet beräknas till nedanstående procentsatser, dock lägst 3 500 kronor i månaden multiplicerat med sysselsättningsgraden. Beloppet beräknas på månadslönen vid avgångstillfället. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden utan indexering.

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer
0 – 7,5	15 %
7,5 – 20	10 %

Pensionsförsäkring utbetalas till ordinarie pensionsålder enligt det pensionsavtal den anställde omfattas av, dock max i 3 år. Beloppet är skattepliktigt för individen.

Engångsbelopp

Engångstillskottet kan max motsvara den pensionsavsättning för (avgiftsbestämd) tjänstepension som kommunen skulle haft om den anställde kvarstått i tjänst fram till ordinarie pensionsålder enligt det avtal den anställde omfattas av.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.



Intjänad pensionsrätt 1997-12-31 (IPR)

Intjänad pensionsrätt 1997-12-31 Om du var anställd hos Finspångs kommun vid årsskiftet 1997/1998 och hade fyllt 28 år, har du rätt till en pension som kallas intjänad pensionsrätt 1997-12-31.

Hur stor pensionen blir bestäms av storleken på din pensionsgrundande lön, hur länge du varit kommunalt anställd fram till 1997-12-31.

Pensionen betalas ut så länge du lever, tidigast från 61 år och senast från 67 år. Hela eller, i vissa fall, del av pensionen kan tas ut som en temporär pension fram till 65 år.

Fram till dess att pensionen börjar betalas ut förändras den varje år med förändringen i inkomstbasbeloppet.

Under utbetalning värdesäkras pensionen varje år med förändringen i prisbasbeloppet

Uttag av IPR

Helt uttag eller Partiellt/deltidsuttag:

Pensionen betalas ut livsvarigt. För att ta ut hel pension måste din anställning vara avslutad. För att ta ut deltidspension måste din anställning minskas i minst motsvarande grad.

(Exempel: om din anställning är 60% så kan du ta ut 40% pension).

Temporärt uttag:

Pensionen betalas ut from uttagsmånaden och fram tom månaden innan du fyller 65 år med ett komprimerat belopp, och eventuellt kvarstående belopp betalas sedan ut livsvarigt. Detta gäller endast för dig som har en IPR.

IPR = Intjänad Pensionsrätt per 1997-12-31 = Anställningstid from tidigast 28 år tom 1997-12-31. Denna del kan tas ut livsvarigt eller temporärt före 65 års ålder



Anställda i Räddningstjänsten som huvudsakligen ingår i utryckningsstyrka

Medarbetare i utryckningsstyrka

Medarbetare som anställs 1 januari 2023 eller senare och huvudsakligen ingår i utryckningsstyrka erhåller i stället för särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R) ett tillägg. Tillägget utgår under tid medarbetaren i huvudsak ingår i räddningsstyrka och kan efter beslut av medarbetaren utbetalas i form av lönetillägg eller som avsättning till tjänstepension.

Redan anställda arbetstagare

Redan anställda medarbetare som anställdes innan 31 december 2022 och ingår i utryckningsstyrka inom räddningstjänsten ges möjlighet att erhålla samma tillägg om de avstår att omfattas av en framtida eventuell SAP-R.

Medarbetare som väljer att avstå SAP-R till förmån för tillägg kan inte återgå till att omfattas av SAP-R, utan valet är bestående.

Överenskommelse

En skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Arbetsgivaren och den anställde som avstår SAP-R.

Storlek på tillägget

Heltidsanställd medarbetare inom räddningstjänsten utges ett tillägg om 2 000 kronor per månad under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka.

För deltidsanställd arbetstagare, minskas med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad

Ändring av val

Valet mellan att få extra avsättning till tjänstepension eller lönetillägg kan ändras på medarbetarens initiativ en gång per år inför varje kommande kalenderår.

Information och rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut.

Finspångs kommun ska därför att erbjuda medarbetare möjlighet till information och individuell rådgivning av pensionsspecialist vilken utses av kommunen.



Medarbetare som äger rätt att gå i särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R).

Medarbetare som anställs innan 1 januari 2023 som slutar på egen begäran tidigast från och med månaden efter fyllda 58 år och har tillhört räddningstjänsten i minst 30 år varav 25 i uttryckningsstyrka äger rätt att gå i särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP-R).

Överenskommelse med arbetsgivaren att kvarstå i tjänst

Medarbetare som uppfyller villkoren för beviljande av SAP-R som i överenskommelse med arbetsgivaren väljer att kvarstå i tjänst erhåller en tilläggsavgift till tjänstepension. Överenskommelsen gäller för ett taget och rätten till särskild avtalspension kvarstår.

Rätt till SAP-R

Rätten till att gå i pension enligt SAP-R vid senare tillfälle kvarstår och kan pensionen kan utbetalas fram till 65-års månaden.

Tilläggsavgift

Tilläggsavgift till tjänstepensionen är 12 % på den pensionsgrundande lönen så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65-års månaden.

Tillägget på 12 % utgår endast om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Arbetsuppgifterna kan även innebära tjänstgöring i uttryckningsstyrka

Överenskommelse

En skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Arbetsgivaren och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

SAP-R förmån

Beräkningstidpunkten för arbetstagarens SAP-R fastställs till dagen då en första överenskommelse enligt denna bestämmelse träffas. Värdet av SAP-R räknas upp med inkomstbasbeloppet fram till uttagstidpunkten. Det innebär att den lön som överenskommelsen avser inte påverkar nivån på SAP-R-förmånen.

Pensionsgrundande lön

Pensionsmedförande lön för tilläggsavgift till tjänstepensionen är 12 % på den pensionsgrundande lönen enligt AKAP-KR § 2.

Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för



premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes pensionslösning ska omfatta utökad efterlevandeskydd i form av återbetalningsskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Arbetsgivaren tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd.

Val av utformning av tilläggspremie

Den medarbetare väljer själv förvaltning inom ramen för de leverantörer som arbetsgivaren anvisar avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

Information och rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut. Finspångs kommun ska därför att erbjuda medarbetare beräkning av SAP-R och möjlighet till information och individuell rådgivning av pensionsspecialist vilken utses av kommunen.