

 HEDEMORA KOMMUN	STYRDOKUMENT		Sida 1(4)	
	Skapad av: HR-avdelningen		Datum 2024-02-19	Diarienummer: KS081-24 024
			Giltighet fr o m: 2024-05-04	Senast reviderad: 2010-06-22
Godkänt/antaget av: Kommunfullmäktige, 2024-04-09 § 67				
Dokumentansvarig: HR-avdelningen				

Riktlinjer för pensioner

Dok. Kategori:	Riktlinjer
Stadie:	Beslutad
Gallring:	Bevaras
Kort beskrivning:	Riktlinjer för pensioner för Hedemora kommun

Ursprungligt beslutsdatum 2010-06-22	Ursprungligt diarienummer KS052-09 024	Bör revideras senast -	Skapad av Personalavdelningen
Revideringar (datum, §) KF 2024-04-09 § 67	Vad revideringen avsett Ny riktlinje och upphävande av tidigare policy	Diarienummer vid revidering KS081-24 024	Ändrad av Paula Kungsman



RIKTLINJER FÖR PENSIONER

Allmänt

Pensionsavtalet KAP-KL och AKAP-KR innehåller möjligheter till lokala överenskommelser. Med anledning av detta har kommunen beslutat vad som ska gälla i specifika pensionsfrågor, vilket beskrivs i dessa riktlinjer.

Pension till anställda

Anställda födda 1958 och senare omfattas sen 2023-01-01 av pensionsavtalet AKAP-KR
Anställda födda 1957 och tidigare omfattas sedan 2006-01-01 av pensionsavtalet KAP-KL.
Före år 2006 har tidigare pensionsavtal gällt.

Nyanställda medarbetare födda 1957 eller tidigare som anställs inom 90 dagar från sista anställningsdagen i en tidigare anställning inom sektorn, kvarstår i tidigare gällande pensionsavtal. Nyanställd medarbetare född 1957 eller tidigare som anställs med större glapp än 90 dagar från tidigare kommunal anställning, eller tidigare anställning utom kommunal sektor, ska omfattas av AKAP-KR.

En medarbetare som är född mellan 1958 och 1985 och som 2022-12-31 har ett pågående intjänande av förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL kommer att kunna välja avtalstillhörighet senast 31 maj år 2023.

Arbetsgivaren betalar in 6% av årsinkomsten till en tjänstepensionspremie. Den anställde väljer om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring, samt om försäkringen ska innehålla återbetalningsskydd eller inte.

Tjänstepensionen utbetalas tidigast från 60 års ålder efter överenskommelse med försäkringsbolaget, andra åldrar kan gälla. Tjänstepensionen kan utbetalas under en begränsad tid eller livsvarigt. Kortaste valbara utbetalningstid är normalt tio år. Försäkringsbolag för kommunanställda som ej gör eget val är KPA.

Löneväxling till pension

Samtliga tillsvidareanställda med lön som medger att lönen **efter** löneväxling inte understiger 8,07 inkomstbasbelopp har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet avsätts till en tjänstepensionsförsäkring hos det försäkringsbolag kommunen är kund. Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Kommunen betalar därför ett premietillägg beräknat på löneväxlingsbeloppet, premietilläggets storlek är 6 procent av löneväxlingsbeloppet. Premietilläggsbeloppet betalas månadsvis tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Löneväxlingen ska inte påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande. Vid lönerrevision ska bruttolönen före växlingen användas som utgångspunkt.

Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med löneöversyn eller nyanställning efter samtal med rådgivare hos kommunens försäkringsbolag.

Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

Löneväxling kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringarna. Kommunen erbjuder samtal med rådgivare innan löneväxling.

Pensionskompensation vid förtida avgång

Medarbetare som avgår och tar ut pension före 65 års ålder (gäller födda år 1958 och tidigare) före 66 års ålder (gäller födda år 1959 – 1960) före 67 års ålder (gäller födda år 1961 och senare) kan i **särskilda fall** erbjudas ett tilläggsbelopp som tillskott till pensionen.

Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, besparingsåtgärder, organisatoriska eller andra **särskilda fall**. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning och godkänns av förvaltningschef. Kostnaden belastar den egna förvaltningen.

Den ekonomiska kompensationen motsvarar 12% av aktuell månadslön (maxbelopp 5.000 kr) multiplicerat med antalet månader kvar fram till den månad medarbetaren fyller 65, 66 eller 67 år. Beloppet inbetalas som ett engångsbelopp till tjänstepensionsförsäkringen via det försäkringsbolag som arbetsgivaren anvisar. Utöver ovanstående pensionskompensation utgår även ett avgångsvederlag enligt följande:

Född år 1958 eller tidigare, riktålder 65 år:

Vid fyllda 61 år	4 månadslöner
Vid fyllda 62 år	3 månadslöner
Vid fyllda 63 år	2 månadslöner
Vid fyllda 64 år	1 månadslön

Född år 1959 eller 1960, riktålder 66 år:

Vid fyllda 62 år	4 månadslöner
Vid fyllda 63 år	3 månadslöner
Vid fyllda 64 år	2 månadslöner
Vid fyllda 65 år	1 månadslön

Född år 1961 eller senare, riktålder 67 år:

Vid fyllda 63 år	4 månadslöner
Vid fyllda 64 år	3 månadslöner
Vid fyllda 65 år	2 månadslöner
Vid fyllda 66 år	1 månadslön

Erbjudandet gäller om medarbetaren avslutar sin anställning helt i kommunen. Avgångsvederlaget är pensionsgrundande men ej semester eller ferielönegrundande och utbetalas månaden efter avslutad anställning. Avgångsvederlaget kan även betalas in på en tjänstepensionsförsäkring.

Pension till anställda med högre ledande befattningar och tidsbegränsade uppdrag

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet till alternativ KAP-KL eller AKAP-KR. Erbjudandet omfattar anställda som har högre ledande befattningar i kommunen.

Alternativ KAP-KL

Från den 1 januari 2023 finns inte längre möjlighet att teckna alternativa pensionslösningar i AKAP-KR eller KAP-KL. Arbetsgivaren kan dock i AKAP-KR ge nyanställda arbetstagare med en lön över 83,5 % av inkomstbasbeloppet möjlighet att kvarstå i en tidigare överenskommen pensionslösning, se § 11 AKAP-KR.

[Cirkulär 23:14 om alternativa pensionslösningar](#)

Vad gäller för en arbetstagare som är född 1985 och tidigare och som har en individuellt överenskommen pensionslösning?

Arbetstagare födda 1985 och tidigare som innan 1 januari 2023 överenskommit med arbetsgivaren om en alternativ pensionslösning, kvarstår i denna lösning tills annat överenskoms. Vid byte av arbetsgivare finns inte möjlighet för arbetstagaren att återkomma till KAP-KL eller att med automatik få behålla sin alternativa pensionslösning i ny anställning. Det finns inte heller någon rätt till tilläggsavgifter vid eventuellt inträde i AKAP-KR. [Cirkulär 23:14 om alternativa pensionslösningar](#)

Allmän information

Frågor om tjänstepension besvaras av Hedemora kommuns pensionshandläggare eller lönecenter.

Hedemora kommun ger regelbunden information till alla i medarbetare via frivilliga informationsträffar.

Individuell information

Medarbetare som erbjuds eller omfattas av pensionserbjudandena särskild avtalspension, pensionsförstärkning med förtida uttag eller Alternativ KAP-KR kommer att få information av kommunen.

Pensionsavgång

Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till kommunens pensionshandläggare senast tre månader före planerad pensionsavgång.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension och information om pensionsförmånens storlek, ska medarbetaren vända sig till det försäkringsbolag där denne är kund.

Information om löneväxling

Hedemora kommun tillhandahåller information om löneväxling.

Information på Intranätet

På intranätet finns information om tjänstepensionen samt beskrivning av det svenska pensionssystemet.