

Handläggare
Maria Björkman, Anne Elgmark
50100, 50069

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum 2018-11-21 Ärendebeteckning KS 2018/1062

Kommunfullmäktige

Revidering av Kalmar kommuns pensionspolicy

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att anta Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL 18) att gälla fr.o.m. 2019-01-01.

Kommunfullmäktige beslutar att medarbetare med en lön över 8,5 inkomstbasbelopp (IBB) ska få möjlighet att teckna avtal om alternativ tjänstepension enligt gällande kollektivavtal KAP-KL och Kalmar kommuns pensionspolicy.

Kommunfullmäktige beslutar att teckna en kollektiv försäkringslösning för medarbetare med en lön mellan 7,5 och 8,5 inkomstbasbelopp (IBB).

Med anledning av ovanstående förändringar beslutar kommunfullmäktige att anta den reviderade pensionspolicyen för Kalmar kommun.

Bakgrund

Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) antogs för första gången att gälla för nyvalda politiker i samband med valet 2014. OPF-KL har nu i ett centralt avtal reviderats och förstärkts med bestämmelser om flera förmåner såsom omställningsinsatser, ekonomiskt omställningsstöd, ålderspension, sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd. För att dessa ska gälla from 2019 ska de antas lokalt och sedan innefattas i kommunens pensionspolicy.

Politiker med uppdrag över 20 % som påbörjades innan 2014 har motsvarande bestämmelser men omfattas av ett avtal som heter Pensionsbestämmelser för förtroendevalda (PBF).

Enligt kollektivavtalet om pension för anställda, KAP-KL tjänar anställda som har en lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp (IBB) in Förmånsbestämd ålderspension (FÅP). Förmånsbestämd ålderspension uppgår till ca 55 % av det löneunderlag som överstiger 7,5 IBB vid pensionsavgången. I pensionsavtalet finns en inbyggd orättvisa för anställda med lönedelar över 7,5 IBB.



För lönedelar upp till 7,5 IBB innebär pensionsavtalet att den anställde själv kan förfoga över sin avsättning när det gäller placering, uttag och inte minst att skydda avsättningen vid dödsfall så att den tillfaller dess efterlevande. Motsvande förmån finns inte för anställda med löneunderlag över 7,5 IBB. Pension är uppskjuten lön och att inte kunna garantera den redan intjänade pensionen för sin familj innebär en stor risk och orättvisa för de som har ett intjänande i detta löneintervall. För att hantera det kan kommunen inom ramen för KP-KL erbjuda en s.k. Alternativ KAP-KL för anställda med lön över 8,5 IBB i pensionsunderlag. Ett sådant erbjudande stämmer väl överens med kommunens arbete i att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Pensionsförmåner är en allt viktigare faktor för att kunna rekrytera och behålla personal. Ett annat perspektiv att ta hänsyn till är riskerna för kraftigt höjda pensionskostnader på grund av förändrade antaganden om ränta och livslängder. Genom en försäkringslösning försäkras kommunen sig mot dessa risker och möjliggör en jämnare kostnadsutveckling.

Idag erbjuder uppskattningsvis ca 150-200 kommuner Alternativ KAP-KL och 80-90 % av kommunerna i Småland. I Kalmar län erbjuder samtliga kommuner denna förmån utom Kalmar kommun. Vimmerby har möjligheten inskriven i sin policy men har ännu inte gått ut med ett erbjudande till de anställda. Oskarshamns kommun erbjuder pensionslösningen för enstaka anställda och kommer troligen att ta beslut om att erbjuda motsvarande målgrupp möjligheten.

När konceptet med Alternativ KAP-KL togs fram tydliggjorde parterna SKL och de fackliga organisationerna genom pensionsnämnden att målgruppen som erbjuds denna möjlighet minst har en lönenivå över 8,5 IBB, vilket motsvarar en månadslön om ca 44 tusen kronor. Nivån bestämdes för att så många som möjligt skulle kunna få erbjudandet utan att det i sin tur skulle skapa en stor administration och oklarheter beroende på löneutveckling. På lönenivåer under 8,5 IBB finns det en risk att pensionsunderlaget ett år ligger över gränsen att tjäna in FÅP för att nästa år hamna under. Försäkringsbolagens system och villkor är inte heller anpassade efter lägre nivåer än 8,5 IBB.

Alternativ KAP-KL innebär att arbetsgivaren erbjuder de anställda i målgruppen att förfoga över samma avsättning som skulle ha avsatts till den Förmånsbestämda ålderspensionen vid en kollektiv försäkringslösning. Lösningen blir således premieneutral för arbetsgivaren, men ger fördelar den anställde och ökar den organisatoriska rättvisan.

Med den nuvarande pensionslösningen Förmånsbestämd ålderspension (FÅP) värdesäkras kommunen de intjänade förmånerna inklusive löneskatt samt indexerar prisbasbeloppet så länge den anställde lever.

Skillnaderna kan sammanfattas i nedanstående tabell:

	Förmånsbestämd ålderspension idag (FÅP)	Alternativ KAP-KL
Tidigaste uttag	61 år	55 år
Uttagmöjligheter	Enbart livsvarigt	Helt flexibelt, dock under minst 5 år
Förändring av förmånens storlek	Lön och Basbeloppsförändring	Lön och avkastningen på vald förvaltning

Valmöjlighet	Ingen	Fondförvaltning och/eller traditionell förvaltning
Skydd för familjen	Inget utöver kollektiv-avtalet	Möjlighet till återbetalningsskydd samt förstärkt familjeskydd förutom kollektivavtalets förmåner

Byte till försäkringslösning är premieneutralt, men om man jämför med den skuld som är upptagen i balansräkningen så uppkommer vid införandet av förmånen en kostnad. Däremot möjliggörs en jämnare kostnadsutveckling kommande år. Genom en försäkringslösning försäkras kommunen sig mot följande risker:

- förändrade ränteantaganden
- förändrade livslängdsantaganden
- att den anställde lever längre än vad skulden är beräknad till
- kostnaden för indexering pga prisbasbeloppets förändring

För anställda med en lönenivå mellan 7,5 och 8,5 IBB kan kommunen istället försäkra förmånen kollektivt. En kollektiv försäkringslösning innebär att kommunen försäkras sig för motsvarande risker som vid Alternativ KAP-KL förutom risken ”indexering av prisbasbeloppet”. I gengäld erhåller kommunen försäkringsbolagets återbäring på kapitalet. Aktuell återbäring hos vår pensionsadministratör Skandia är ca 6 % och den garanterade återbäringen är 1,25 %.

Idag är kommunens pensionsskuld beräknad med en ränta som kan anses vara för hög och det finns en stor risk att ränteantagandet kommer sänkas. Det innebär i sin tur att skulden är lägre än den borde vara, en sänkning av räntan med 0,5 % skulle innebära att skulden ökar med ca 10 %.

På samma sätt är skulden räknad med en troligtvis för kort livslängd. Förmånerna ska räcka så länge den anställde lever. Det pågår idag en utredning som med stor sannolikhet kommer att leda till att skulden i framtiden ska beräknas med en längre livslängd. En ökad livslängd på 2 år skulle leda till att skulden ökar med ca 10 %.

Skandia har gjort en preliminär beräkning av den premie som kommunen skulle betala vid en försäkringslösning. Kommunens skuld för anställda med ett pensionsunderlag över 8,5 IBB beräknas per 2018-08-31 ha ett värde om ca 54 miljoner kronor och premien för motsvarande förmåner uppgår till ca 66 miljoner kronor. Om samtliga som får erbjudandet skulle tacka ja till försäkringslösningen Alternativ KAP-KL innebär det vid ett införande en kostnad om ca 12 miljoner kronor.

Kommunens preliminära beräkning av skuld per 2018-08-31 avseende en kollektiv försäkringslösning för pensionsunderlag mellan 7,5 och 8,5 IBB har ett värde om ca 42,1 miljoner kronor och en premie som uppgår till ca 52,5 miljoner kronor. Den kollektiva försäkringslösningen skulle vid ett införande innebära en kostnad om ca 10 miljoner kronor.

Preliminära beräkningar från Skandia per 2018-08-31 i miljoner kronor	Pensionsunderlag över 8,5 IBB, Alternativ KAP-KL	Pensionsunderlag upp till 8,5 IBB, kollektiv försäkringslösning
Pensionsavsättning, skuld som försvinner	54	42
Premie som ska betalas till pensionsadministratören	- 66	- 52
Beräknad kostnad vid införande	12	10
Återbäring på kapitalet hos pensionsadministratören	-	6% = 3 årligen garanterad 1,25% = 0,5
Indexering pga prisbasbeloppets förändring	nej	ja
Risker som elimineras genom försäkringslösningen		
Effekt om räntan sänks med 0,5%	5,4	4,2
Effekt om livslängden höjs med 2 år	5,4	4,2

Slutsats

Byte till försäkringslösningen Alternativ KAP-KL är premieneutral, en jämnare kostnadsutveckling möjliggörs för kommande år och genom en försäkringslösning försäkrar kommunen sig mot följande risker:

- förändrade ränteantaganden
- förändrade livslängdsantaganden
- att den anställda lever längre än vad skulden är beräknad till
- kostnaden för indexering pga. prisbasbeloppets förändring

För anställda med en lönenivå mellan 7,5 och 8,5 IBB försäkrar kommunen förmånen kollektivt. En kollektiv försäkringslösning innebär att kommunen försäkrar sig för motsvarande risker som vid Alternativ KAP-KL förutom risken ”indexering av prisbasbeloppet”.

Genom att förändra nuvarande pensionslösningar minskar kommunen sin pensionsskuld, pensionsförmånen blir rättvis och föreslagen förändring stämmer väl överens med arbetet att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Annette Andersson
Kommundirektör

Bilaga
Förslag till ny pensionspolicy för Kalmar kommun (revidering)

KOMMUNGEMENSAM VERKSAMHETSHANDBOK

Fastställt av
Kommunstyrelsen
(Reviderad av personaldelegationen
2011-03-30, 2014-02-26 samt 2014-11-26)
(Reviderad av kommunstyrelsen 2017-09-05)

Dokumentansvarig
Personalchef Anne Elgmark

Datum
2007-09-03 1 (14)

Pensionspolicy för Kalmar kommun



Inledning	3
BAKGRUND	3
SYFTE	3
UPPDATERING	3
Beslutsordning.....	3
Pension för anställda.....	3
INDIVIDUELL DEL.....	3
LÖNEVÄXLING	4
Pension för förtroendevalda	5
BESTÄMMELSER OM PENSIONS OCH AVGÅNGSERSÄTTNINGAR FÖR FÖRTROENDEVALDA (PBF)	5
BESTÄMMELSER OM OMSTÄLLNINGSTÖD OCH PENSION FÖR FÖRTRO-ENDEVALDA (OPF-KL).....	6
Information.....	6
NYANSTÄLLDA.....	6
DET INDIVIDUELLA VALET	6
UNDER ANSTÄLLNINGSTIDEN	6
INFÖR PENSIONSavgång	6
PENSIONSgrundande ledigheter.....	6
Pensionsgrundande avlöningsförmåner	7
Särskild Avtalspension	7
OMFATTNING.....	7
FÖRMÅNSNIVÅ	7
PENSIONSavgifter	8
SAMORDNING.....	8
FÖRMÅNSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	8
KOMPENSATION FÖR ALLMÄN PENSION.....	8
Återbetalning av för mycket utbetald pension.....	8
Utbetalning av små förmåner.....	8
Utbetalning av små pensionsavgifter	8
<i>Bilaga 1</i>	9
Allmän pension.....	9
DEN NYA ALLMÄNNA PENSIONEN	9
INKOMSTPENSION.....	9
PREMIEPENSION	9
GARANTIPENSION.....	10
EFTERLEVANDEPENSION.....	10
<i>Bilaga 2</i>	11
Tjänstepension	11
ALLMÄNT	11
BESKRIVNING AV PENSIONSavtalen KAP-KL OCH AKAP-KL	11
VILKA GÄLLER KAP-KL OCH AKAP-KL FÖR	11
PENSIONSgrundande lön.....	11
AVGIFTSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	12
PENSIONSunderlag (PENSIONSmedförande lön).....	12
FÖRMÅNSBESTÄMD ÅLDERSPENSION	12
INTJÄNAD PENSIONSrätt 1997-12-31	13
EFTERLEVANDEPENSION.....	13
EFTERLEVANDEPENSION TILL VUXEN:	13
BARNPENSION:	13
TGL-KL	13
ERSÄTTNINGAR FRÅN TGL-KL.....	13
FÖRMÅNSTAGARE	14
TFA	14

Inledning

Bakgrund

I och med tillkomsten av KollektivAvtalad Pension (KAP-KL) samt Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL) har det tillkommit områden där varje enskild arbetsgivare måste ta vissa beslut. Det har även öppnats upp möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda samt alternativ att trygga dessa utfästelser. Kommunens pensionspolicy ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras inom kommunen, hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Syfte

Pensionspolicyn ska medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp.

Pensionsförmånerna ska hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal.

Policyn ska effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader.

Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen ska hanteras.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över vart tredje år eller då det finns behov att den uppdateras. Däremellan ska uppdatering ske då det har skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Beslutsordning

Övergripande och strategiska frågor beslutas av kommunfullmäktige. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på kommunledningskontorets personalenhet.

Pension för anställda

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller KAP-KL fr.o.m. 2006 eller AKAP-KL fr.o.m. 2014. Anställd med rätt till förtidspension eller sjukbidrag vid övergången till AKAP-KL, KAP-KL respektive PFA kvarstår i det äldre pensionsavtalet PA-KL eller PFA.

KAP-KL gäller inte för arbetstagare som tillträder en anställning efter det att han eller hon har fyllt 67 år.

Individuell del

Kommunen betalar ut maximal avgiftsbestämd ålderspension och har även betalat ut hela det historiska intjänandet.

Alternativ tjänstepension

Samtliga anställda med en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag erbjuds alternativ om enskild pensionslösning. Avtalet "Kollektiv Avtalad Pension-Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning ska gälla än vad som följer av KAP-KL.

Kalmar kommun erbjuder nedanstående kategorier att teckna s.k. Alternativ pensionslösning, vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspensionen (FÅP), d.v.s. pension på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Kalmar kommuns möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning med efterlevandeskydd och alternativa uttagstider.

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

För de medarbetare som väljer att kvarstå i ursprunglig KAP-KL, kan val av Alternativ pensionslösning göras senare.

Alternativ pensionslösning 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 pensionslösning. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för Alternativ pensionslösning.

Kalmar kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

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

Personkrets

Kalmar kommun erbjuder Alternativ pensionslösning till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Omfattas av KAP-KL.
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Kalmar kommun.
- Har en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag.
- Har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till 8,5 inkomstbasbelopp

Löneväxling

Samtliga tillsvidareanställda omfattas av möjligheten att avstå del av sin lön till pension genom ett överenskommet månatligt belopp.

Vid löneväxling består månadspremie som betalas till en pensionsförsäkring dels av det överenskomna löneväxlingsbeloppet, dels av ett tilläggsbelopp på 5,8 % som kommunen betalar. Tilläggsbeloppet beror på att arbetsgivaravgiften är lägre på pensionspremier än om lönen hade betalats ut kontant. Den totala premien utgörs därmed av det överenskomna bruttolöneavdraget och detta särskilda belopp. Det lägsta belopp som kan växlas till pension är 1000 kronor per månad och det högsta tillåtna växlingsbeloppet är 4000 kronor.

För anställd som önskar löneväxla upprättas ett individuellt avtal med kommunen.

Det avtalade beloppet kan ändras med en varselperiod om tre månader. Avtalet kan sägas upp av den anställda eller kommunen med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader. Om förutsättningarna för löneväxling ändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal, kan såväl den anställda som kommunen säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Den anställdes pensionsgrundande lön för ordinarie tjänstepension ska utgöras av den oväxlade lönen. Lönerevisioner ska göras med den oväxlade lönen som utgångspunkt.

Styrdokument med riktlinjer om löneväxling beskriver i detalj villkor och förutsättningar för löneväxling.

Pension för förtroendevalda

Bestämmelser om pensions och avgångsersättningar för förtroendevalda (PBF)

Heltidspolitiker

Kommunen har antagit Bestämmelser om pensions och avgångsersättningar för förtroendevalda (PBF) att gälla fr.o.m. 2003-01-01. Vissa övergångsbestämmelser gäller för de med förtroendeuppdrag dessförinnan. Reglementet gäller för heltidssysselsatt politiker samt deltidssysselsatt med en uppdragstid motsvarande 20 % eller mer av ett heltidsuppdrag inom kommunen.

Vid utbetalning av ålderspensionsförmåner som följer av PBF är 2 prisbasbelopp (PBB) fritt från inkomstsamordning.

Deltidspolitiker

Politiker med uppdrag understigande 20 % av en heltidstjänst har rätt till kontant påslag på arvudet som ersättning för eventuell förlorad tjänstepensionsförmån p.g.a. sitt politiska uppdrag.

Påslaget uppgår till samma procentsats som gäller för anställd med KAP-KL som pensionsavtal och beräknas på den förtroendevaldas sammanlagda arvode för det gångna året. Påslaget utbetalas som ett engångsbelopp årsvis i efterskott.

Påslaget utges till förtroendevald som har ett sammanlagt arvode som överstiger ett halvt PBB. Förtroendevald med lägre arvode får ingen kompensation.

Genom att kommunen utger ovanstående påslag på arvodet som kompensations har kommunen fullgjort sin lagliga skyldighet att ersätta den förtroendevalda för förlorad pensionsförmån.

Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL 18)

För förtroendevalda som väljs för första gången i samband med valet 2014 eller senare, eller som i tidigare uppdrag inte omfattas av PBF, eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda gäller Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL 18). Bestämmelserna innefattar förmåner kring aktivt omställningsstöd, ekonomiskt omställningsstöd, ålderspension, sjukpension samt efterlevandeskydd

Information

Nyanställda

Som en del av introduktionen till anställningen/uppdraget ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen/uppdraget. Informationen finns tillgänglig på kommunens intranät och innehåller även uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor.

Det individuella valet

Den nyanställda ska skriftligen informeras om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

Under anställningstiden

Kommunen anordnar regelbundna informationsmöten för anställda som under kalenderåret fyller 60 år avseende råd inför uttag av pensionsförmåner.

I samband med informationsmötena skickar kommunen ut pensionsprognoser till den anställda med pensionsrätt. Där ingår information om intjänade pensionsförmåner i anställningen, pensionsgrundande lön, tjänstetid och historiska anställningar.

Anställd kan ta kontakt med kommunens HR-verksamhet eller aktuell pensionsadministratör för att få information om villkoren i sin kommunala tjänstepension. Kort information om den allmänna pensionen ges i bilaga 1 samt i övrigt hos Pensionsmyndigheten.

Inför pensionsavgång

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

Pensionsgrundande ledigheter

Enbart pensionsgrundande ledigheter som är upptagna i AKAP-KL och KAP-KL (Se bilaga 2) ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

Pensionsgrundande avlöningsförmåner

Enbart pensionsgrundande avlöningsförmåner som är upptagna i AKAP-KL och KAP-KL (Se bilaga 2) ska ligga till grund för intjänande av tjänstepensionsförmåner.

Särskild Avtalspension

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställde utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av efter särskilt beslut vid övertalighet eller vid synnerliga skäl.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Personaldelegationen kan i särskilda fall träffa överenskommelse med anställd i kommunen om avgång med särskild avtalspension före 65 års ålder.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen (SAP) dokumenteras i en särskild överenskommelse vilken ska undertecknas av både den anställde och av arbetsgivaren.

Omfattning

Arbetstagare som fyllt 62 år och som har blivit eller förväntas bli övertalig kan erbjudas överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension under förutsättning att åtgärden bidrar till att lösa ett övertalighetsproblem hos arbetsgivaren eller i annat fall om synnerliga skäl finns.

Hel SAP utges längst till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år och i övrigt med iakttagande av bestämmelserna i KAP-KL § 32 mom. 1b) och § 32 mom. 2.

Partiell SAP utges längst till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år och i övrigt med iakttagande av bestämmelserna i KAP-KL § 32 mom.1 c.

Sysselsättningsgraden efter nedtrappning med partiell SAP ska utgöra minst 50 % av en heltidstjänst.

Förmånsnivå

Förmånsnivå för hel SAP utgörs av 73,5% av pensionsunderlaget beräknat på inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp (IBB). För inkomst över 7,5 IBB beräknas förmånsnivån i procent av underlaget enligt bestämmelser i KAP-KL § 34 mom.2 (tabell för linjär avtrappning).

Förmånsnivå för partiell SAP utgör 60 % av pensionsunderlaget för den aktuella delen vid inkomst upp till 7,5 IBB. För inkomster över 7,5 IBB utgör nivån 55 %.

Pensionsavgifter

Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med SAP beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av SAPen.

Samordning

SAP samordnas med förvärvsinkomst enligt bestämmelserna i KAP-KL § 36. För personal inom räddningstjänsten är 2 PBB fritt från samordning under förutsättning att intjänandet sker inom räddningstjänsten i Kalmar kommun. För arbetstagares uppgiftsskyldighet gäller bestämmelserna i § 37.

Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen ska anses som genast påbörjande. Den anställde får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av förmånsbestämd ålderspension motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år. Den anställde ska även omfattas av de övergångsbestämmelser som i övrigt gäller för KAP-KL.

Kompensation för allmän pension

Den anställde erhåller inte någon kompensation för eventuellt bortfall av intjänad allmän pension.

Återbetalning av för mycket utbetald pension

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas kommer kommunen alltid att inleda en utredning för att fastställa om för mycket pension betalats ut.

Utbetalning av små förmåner

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

Utbetalning av små pensionsavgifter

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall betalas det ut som en kontantutbetalning och sker så tidigt som möjligt året efter intjänandet.

Bilaga 1

Allmän pension

Den allmänna pensionen

Från och med 1 januari 1999 gäller nya regler för den allmänna pensionen. Det nya systemet ersätter folkpension och ATP som stegvis kommer att försvinna. Personer födda 1954 eller senare omfattas helt av de nya bestämmelserna. Personer födda 1938-1953 omfattas både av det nya och av det gamla pensionssystemet. Personer födda före 1938 omfattas helt av de gamla reglerna om folkpension och ATP.

Den nya allmänna ålderspensionen består av tre delar:

- Inkomstpension
- Premiepension
- Garantipension

Inkomstpension

Inkomstpensionen grundar sig på livsinkomsten. För varje år med pensionsgrundande inkomst tillgodoräknas den anställde en pensionsavgift på 16 % av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp. För de delar av lönen som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp, sker ingen tillgodoräkning för den allmänna pensionen. Avgifterna för varje år läggs samman och räknas årligen om med hänsyn till reallöne- och prisutvecklingen.

Pensionen kan tas ut tidigast från 61 års ålder, som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension och den betalas ut så länge man lever. Eftersom storleken på månadsutbetalningarna bland annat är beroende av medellivslängden, blir pensionen lägre ju tidigare man tar ut den och högre ju senare man tar ut den. När pensionen börjar betalas ut räknas den varje år om med hänsyn till reallöne- och prisutvecklingen.

Premiepension

Premiepensionen grundar sig precis som inkomstpensionen på livsinkomsten. För varje år med pensionsgrundande inkomst avsätts 2,5 % av lönen under 7,5 inkomstbasbelopp till premiepensionen. Pengarna placeras i en eller flera värdepappersfonder som individen själv väljer. Det val man gjort vid första tillfället gäller till vidare. Den som vill kan dock flytta hela eller delar av sitt sparande till andra fonder.

Premiepensionen betalas, precis som inkomstpensionen, ut tidigast från 61 års ålder, som hel, tre fjärdedels halv eller en fjärdedels pension. Även under utbetalningstiden är premiepensionspengarna placerade i fonder. Den som vill kan vid pensioneringstidpunkten sälja sina fondandelar och istället köpa en traditionell livränteförsäkring som ger ett garanterat månadsbelopp.

Garantipension

Garantipension betalas ut till den som har låg eller ingen inkomstgrundande pension och är född 1938 eller senare. Pensionen betalas ut tidigast från 65 års ålder.

Efterlevandepension

Om en person avlider kan efterlevande make/maka/partner och sambo enligt särskilda regler få efterlevandepension i sex månader eller till dess att det yngsta barnet fyllt 12 år. I särskilda fall kan efterlevandepension betalas ut under längre tid.

Den avlidnes barn får barnpension till dess de fyller 19 år eller om de studerar till dess de fyller 20 år.

Bilaga 2

Tjänstepension

Allmänt

Utöver förmåner enligt lagen om allmän försäkring, den nya allmänna pensionen betalar även arbetsgivaren tjänstepension i form av pensionsavtalen KAP-KL (KollektivAvtalad Pension – för kommuner och landsting) och AKAP-KL (AvgiftsbestämdKollektivAvtalad Pension- för kommuner och landsting) samt trygghetsförsäkringarna TGL-KL (tjänstegrupplivförsäkring för kommuner och landsting) samt TFA (trygghetsförsäkring vid arbetskada).

KAP-KL, AKAP-KL, TGL-KL och TFA är kollektivavtalade försäkringar där arbetsgivaren betalar för dessa för den anställdes räkning och där avtalen regleras av arbetsmarknadens parter.

Beskrivning av pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL

Vilka gäller KAP-KL och AKAP-KL för

KAP-KL gäller för anställda födda 1986 eller senare och AKAP-KL gäller för anställda födda 1985 och tidigare. Avtalen gäller för kommun, landsting, region, kommunalförbund, kommunförbund och vissa kommunala företag.

KAP-KL och AKAP-KL regleras i avtal mellan arbetsgivarna och fackförbunden. KAP-KL ersätter från och med 2006 de tidigare pensionsbestämmelserna PFA.

Pensionsgrundande lön

Tjänstepensionen bygger på livsinkomsten. Om man minskar sin arbetstid så minskar även pensionen och tvärtom. Man kan dock vara ledig av följande orsaker utan att pensionen påverkas negativt:

- Sjukdom
- Olycksfall eller arbetskada.
- Ledighet för vård av barn enligt föräldraledighetslagen.
- Ledighet utan lön på grund av fackligt förtroendeuppdrag.

Pensionsgrundande lön i KAP-KL och AKAP-KL beräknas per kalenderår och utgörs av följande löneförmåner

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

Avgiftsbestämd ålderspension

För anställda som tillhör KAP-KL betalar arbetsgivaren varje år in en pensionspremie på 4,5 % av den pensionsgrundande lönen.

För anställda som tillhör AKAP-KL betalar arbetsgivaren varje år in en pensionspremie på 4,5 % av den pensionsgrundande lönen upp till 7,5 IBB (33 375 kr/mån) och 30 % på lön över 7,5 IBB.

Den anställde bestämmer själv hur den avgiftsbestämda ålderspensionen ska förvaltas. Den kan placera den i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring hos valfritt försäkringsbolag.

Pensionen betalas tidigast ut från 55 års ålder. Hur stor pensionen blir beror på hur mycket som inbetalats och vilken avkastning som erhållits på vald placering.

Pensionsunderlag (pensionsmedförande lön)

Nedanstående pensionsförmåner grundar sig på en genomsnittslön (pensionsunderlag). Vid beräkning av genomsnittslönen bortser man från beräkningsåret och året före. För sjuårsperioden dessförinnan väljer man ut de fem ”bästa” löneåren och räknar med hjälp av dem ut en genomsnittslön som värdesäkras till beräkningsårets nivå.

Förmånsbestämd ålderspension

Förmånsbestämd ålderspension gäller för anställda som tillhör KAP-KL. För anställda på AKAP-KL gäller att avtalet är helt avgiftsbestämt.

Den som har lön över 7,5 inkomstbasbelopp (33 375 kr/mån) tjänar in förmånsbestämd ålderspension från 28 års ålder. Den förmånsbestämda ålderspensionen baseras på:

- Den pensionsgrundande lönen.
- Den tid man har arbetat efter 1998. Men från 2007 kan även tid före 1998 räknas.

Pensionens nivå är 55 procent av lönen mellan 7,5 och 20 IBB och 27,5 procent mellan 20 och 30 IBB. För anställda födda 1947- 1967 trappas nivån stegvis ner från 62,14 till 55 procent av lönen mellan 7,5 och 20 IBB och 31,07 procent till 27,5 procent mellan 20 och 30 IBB.

Att pensionens nivå trappas ner kompenseras av att den avgiftsbestämda pensionen blir högre.

För att få hel förmånsbestämd ålderspension måste man ha arbetat i 30 år.

Pensionen betalas ut livsvarigt när man går i pension, tidigast från 61 års ålder och senast från 67 års ålder. Slutar man utan att ta ut sin pension får man i stället en livränta.

Intjänad pensionsrätt 1997-12-31

Om man var anställd i kommun eller landsting före 1998 och hade fyllt 28 år, har man tjänat in pension enligt äldre pensionsbestämmelser. Den pensionen ingår i den totala tjänstepensionen och den räknas årligen upp med inkomstbasbeloppet. Intjänad pension baseras på:

- Ett genomsnitt av den pensionsgrundande lönen under ett antal år före 1997.
- Den tid man har arbetat fram till 971231.

Intjänad pension betalas ut livsvarigt, tidigast från 61 års ålder och senast från 67 år. Den kan också tas ut temporärt före 65 års ålder.

Efterlevandepension

Om man avlider kan efterlevande ha rätt till efterlevandepension som betalas ut av arbetsgivaren. Det här skyddet har man endast så länge man är anställd. Pensionen betalas ut som ett månadsbelopp i 5 år efter dödsfallet.

Efterlevandepension till vuxen:

Genomsnittslön i inkomstbasbelopp	pensionsnivå
0 – 7,5	15 %
7,5-20	15 %
20-30	7,5 %

Barnpension:

Genomsnittslön i inkomstbasbelopp	pensionsnivå
0 – 7,5	10 %
7,5-20	28 %
20-30	14 %

TGL-KL

Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL är en avtalsförsäkring som ger ekonomisk hjälp vid dödsfall. Ersättningen betalas i form av engångsbelopp, vilka normalt är fria från arvsskatt.

TGL-KL gäller i princip från första arbetsdagen och försäkringsskyddet upphör normalt vid 67 års ålder. Försäkringen kan dock fortsätta att gälla om du efter denna ålder fortfarande arbetar.

Ersättningar från TGL-KL

De ersättningar, som betalas ut från försäkringen grundar sig på anställningstiden, ålder sysselsättningsgrad samt kretsen av efterlevande.

Ersättningarna är knutna till prisbasbeloppet. Vid beräkning utgår man från det prisbasbelopp som gäller för det år försäkringsfallet inträffar.

Begravningshjälp – utbetalas med 0,50 prisbasbelopp till dödsboet i samtliga fall då försäkringsskydd föreligger om den avlidne arbetstagaren vid dödsfallet inte fyllt 67 år.

Grundbelopp – utbetalas om den avlidne arbetstagaren efterlämnar:

- make/maka/partner
- sambo, eller
- barn under 20 år som enligt lag har arvsrätt efter honom/henne

Barnbelopp – utbetalas om den avlidne/avlidna arbetstagaren vid dödsfallet inte fyllt 67 år, samt efterlämnar arvsberättigade barn under 20 år eller, om varken sådant barn eller make/maka/registrerad partner/sambo finns, arvsberättigade syskon under förutsättningar att syskonet inte har föräldrar i livet.

Grundbeloppet utbetalas med det antal prisbasbelopp som framgår av grundbeloppstabellen

För varje barn eller syskon utges barnbelopp med det antal prisbasbelopp som framgår av barnbeloppstabellen.

Förmånstagare

Förmånstagarförordnandet anger vem/vilka som har rätt till försäkringsbelopp från TGL-KL. Grundbeloppet utbetalas till någon av nedanstående förmånstagare enligt följande ordning – standardförordnande:

- Make/maka/partner
- Sambo (finns barn får sambo avstå halva grundbeloppet till barnen)
- Barn (arvsberättigade barn)

Om man vill att grundbeloppet ska tillfalla annan än vad som sägs under rubriken förmånstagare eller i annan ordning, måste detta anmälas skriftligen till KPA Liv.

TFA

Om man skadas i arbetet eller på väg till eller ifrån arbetet har man rätt till ersättning.

TFA lämnar ersättning för: inkomstförlust, kostnader, sveda och värk, rehabilitering, lyte och men, olägenheter i övrigt, framtida merkostnader, förlust av underhåll till efterlevande och begravningskostnader.

TFA gäller för skador som ska ha orsakats av:

- Olycksfall i arbete, som förorsakar arbetsförmåga mer än 14 dagar i följd eller medfört bestående medicinsk invaliditet.
- Arbetsjukdom som varar i minst 180 dagar
- Om Försäkringskassan bedömt sjukdomen som arbetsskada
- Skada framkallad av smitta