

Mjölby kommun, Arbetsutskott 2025-02-24

§ 29

Diarienummer: KS/2024:193, KS/2015:101

Riktlinjer pension och omställning

Bakgrund

Riktlinjen ersätter Pensionspolicyn KS/2015:101 och nytt förslag på riktlinje behöver anpassas till nya riktåldern för pension och åldern samt anpassas till Lagen om anställningsskydd (LAS) den så kallade LAS åldern som ändrades år 2019. Arbetsgivare kan säga upp medarbetare som uppnått en ålder av 69 år i Medarbetare har samtidigt rätt att arbeta till LAS åldern 69 år inträtt. De centrala avtalen inom pensionsområdet har förändrats i linje med att pensionen ska vara avgiftsbestämde på hela arbetsmarknaden och den stora förändringen för kommunsektorn är inom de särskilda bestämmelserna för räddningstjänsten.

Villkoren i riktlinjen ska öka Mjölby kommuns attraktion som arbetsgivare och samtidigt åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner, ålder och avveckling och till vissa delar möjliggöra och attrahera att jobba längre upp i åldrarna. Vissa ekonomiska konsekvenser tillkommer med förmånerna men ska kommunen arbeta för förlängt arbetsliv ska vissa ökade kostnader tas med i beräkningen.

Sammanfattning

Med lag och avtal som grund inom pensionsområdet beskriver riktlinjen Mjölby kommuns tillägg, erbjudande och lokala principer inom området och har anpassats till nya riktåldern och LAS och nya centrala kollektivavtal.

Beslutsunderlag

Personalutskottets beslut § 2/ 2025
Riktlinje pension och omställning
Tjänsteskrivelse, 2025-01-10
Information om riktåldern
Kommunfullmäktiges beslut §149/ 2015

Arbetsutskottets förslag till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta om att upphäva pensionspolicy beslutad av kommunfullmäktige § 149, 2015-12-15.
2. Kommunstyrelsen antar Riktlinje för pension och omställning i enlighet med uppdraget som pensionsmyndighet förutsatt att kommunfullmäktige upphävt pensionspolicy enligt § 149, 2015-12-15.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige
Akten

Mjölby kommun, Personalutskott 2025-02-10

§ 2

Diarienummer: KS/2024:193, KS/2015:101

Riktlinje pension och omställning- till KS/KF

Bakgrund

Riktlinjen ersätter Pensionspolicyn KS/2015:101 och nytt förslag på riktlinje behöver anpassas till nya riktåldern för pension och åldern samt anpassas till Lagen om anställningsskydd (LAS) den så kallade LAS åldern som ändrades år 2019. Arbetsgivare kan säga upp medarbetare som uppnått en ålder av 69 år i Medarbetare har samtidigt rätt att arbeta till LAS åldern 69 år inträtt. De centrala avtalen inom pensionsområdet har förändrats i linje med att pensionen ska vara avgiftsbestämde på hela arbetsmarknaden och den stora förändringen för kommunsektorn är inom de särskilda bestämmelserna för räddningstjänsten.

Villkoren i riktlinjen ska öka Mjölby kommuns attraktion som arbetsgivare och samtidigt åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner, ålder och avveckling och till vissa delar möjliggöra och attrahera att jobba längre upp i åldrarna. Vissa ekonomiska konsekvenser tillkommer med förmånerna men ska kommunen arbeta för förlängt arbetsliv ska vissa ökade kostnader tas med i beräkningen.

Sammanfattning

Med lag och avtal som grund inom pensionsområdet beskriver riktlinjen Mjölby kommuns tillägg, erbjudande och lokala principer inom området och har anpassats till nya riktåldern och LAS och nya centrala kollektivavtal.

Beslutsunderlag

Riktlinje pension och omställning
Tjänsteskrivelse, 2025-01-10
Information om riktåldern
Protokollsutdrag KF §149, 2015-12-15

Beslut

1. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta om att upphäva pensionspolicy beslutad av kommunfullmäktige § 149, 2015-12-15.
2. Kommunstyrelsen antar Riktlinje för pension och omställning i enlighet med uppdraget som pensionsmyndighet förutsatt att kommunfullmäktige upphävt pensionspolicy enligt § 149, 2015-12-15.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige
Akten



Kommunstyrelsens förvaltning

Datum 2025-01-10
Diarienummer KS/2024:193

Handläggare
Yvonne Stolt
Telefon 010-234 51 24

Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige

Riktlinje pension och omställning

Bakgrund

Riktlinjen ersätter Pensionspolicyn KS/2015:101 och nytt förslag på riktlinje behöver anpassas till nya riktåldern för pension och åldern samt anpassas till Lagen om anställningsskydd (LAS) den så kallade LAS åldern som ändrades år 2019. Arbetsgivare kan säga upp medarbetare som uppnått en ålder av 69 år i Medarbetare har samtidigt rätt att arbeta till LAS åldern 69 år inträtt.

De centrala avtalen inom pensionsområdet har förändrats i linje med att pensionen ska vara avgiftsbestämde på hela arbetsmarknaden och den stora förändringen för kommunsektorn är inom de särskilda bestämmelserna för räddningstjänsten.

Villkoren i riktlinjen ska öka Mjölby kommuns attraktion som arbetsgivare och samtidigt åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner, ålder och avveckling och till vissa delar möjliggöra och attrahera att jobba längre upp i åldrarna. Vissa ekonomiska konsekvenser tillkommer med förmånerna men ska kommunen arbeta för förlängt arbetsliv ska vissa ökade kostnader tas med i beräkningen.

Sammanfattning

Med lag och avtal som grund inom pensionsområdet beskriver riktlinjen Mjölby kommuns tillägg, erbjudande och lokala principer inom området och har anpassats till nya riktåldern och LAS och nya centrala kollektivavtal.

Beslutsunderlag

Riktlinje pension och omställning
Tjänsteskrivelse, 2025-01-10
Information om riktåldern
Protokollsutdrag KF §149, 2015-12-15,

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta om att upphäva pensionspolicy beslutad av kommunfullmäktige § 149, 2015-12-15.
2. Kommunstyrelsen antar Riktlinje för pension och omställning i enlighet med uppdraget som pensionsmyndighet förutsatt att kommunfullmäktige upphävt pensionspolicy enligt § 149, 2015-12-15.

Tjänsteskrivelse

Datum 2025-01-10
Diarienummer KS/2024:193

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige
Akten

Beskrivning av ärendet

År 2019 fattade Riksdagen beslut om att höja åldersgränsen för inkomstgrundande pension och i samband med det höjdes även den så kallade LAS åldern i Lagen om anställningsskydd. Förändringarna stimulerar på olika sätt till ett förlängt arbetsliv vilket gynnar kompetensförsörjning framåt. Tidigare har den generella "pensionsåldern" varit 65 år, men i takt med att befolkningen lever längre så behöver alla jobba längre.

Från och med år 2026 införs "riktålder" som närmast kan översättas till "rekommenderad pensionsålder". Riktåldern beräknas årligen av Pensionsmyndigheten och fastställs i maj varje år av Regeringen. Riktålden börjar gälla sex år efter att den har blivit fastställd. År 2023, fastställdes riktåldern till 67 år och den börjar gälla sex år senare, dvs 2029. Många andra åldersgränser följer riktåldern (nedanstående gäller just nu, de kan komma att ändras framöver):

Allmän pension går tidigast att ta ut tre år innan riktålder, tex de som är födda 1963 har riktåldern 67 och kan tidigast ta ut allmänna pension från 64.

Lagen om anställningsskydd

Från och med år 2023 har alla rätt att arbeta till 69 års ålder enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Vid överenskommelse med arbetsgivare så kan alla fortsätta att arbeta längre än så. Arbetsgivaren har dock rätt att avsluta anställningen vid 69 års ålder.

Särskild avtalspension SAP inom räddningstjänsten

Den 31 oktober 2022 träffade SKR och Sobona överenskommelse om förändringar av Särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten (SAP-R). Den huvudsakliga innebörden av överenskommelsen är att SAP-R stängs för nytillträde.

Även om överenskommelsen från den 31 oktober 2022 stänger för nytillträde till SAP-R kommer möjligheten att lämna anställningen med en SAP-R-förmån att finnas kvar under överskådlig tid. Behov fanns därför att göra en sammanställning av den centrala tolkningen och praxis av de bärande kriterierna i SAP-R, de finns i SKR CIRKULÄR 23:10. Dessa kriterier har också betydelse för uttolkningen av de nya bestämmelserna, såsom den ersättning som utges i form av ett tillägg under tid då arbetstagaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka liksom den högre avsättning till tjänstepension som den arbetstagare som kvarstår i tjänst istället erhåller.

Tjänsteskrivelse

Datum 2025-01-10
Diarienummer KS/2024:193

Rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten

En arbetstagare med anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i uttryckningsstyrka har rätt till särskild avtalspension för en arbetstagare inom räddningstjänsten om han eller hon Kommuner Räddningstjänstförbund Arbetsgivarpolitik CIRKULÄR 23:10 3 (8) 2023-03-08 a) var anställd inom räddningstjänsten 2022-12-31 eller har haft tidigare anställning av varaktig karaktär inom räddningstjänst och som anställs efter den 31 december 2022, b) avgår från anställningen på egen begäran tidigast från och med kalendermånaden efter den då han eller hon fyller 58 år, och c) uppfyller kravet att vid avgången från anställningen tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 av dessa år fullgjorts i uttryckningsstyrka.

Mot bakgrund av att samtliga kriterier ska vara uppfyllda, och att det inte finns någon delvis intjänad SAP-R-förmån, är behovet av att arbetsgivaren håller sig till regelverket stort. Det handlar om att göra en helhetsbedömning av de faktiska omständigheterna. Komponenter som kan ligga till grund för arbetsgivarens beslut om tjänstgöringen är i uttryckningsstyrka eller inte är arbetstagarens plats i organisationen, hur arbetet de facto har gått till och dylikt.

Endast arbetstagare med anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i uttryckningsstyrka kan ha rätt till särskild avtalspension.

Att arbeta med ledning och samordning av insats med andra samhällsfunktioner såsom ambulans eller polis är inte att ingå i begreppet uttryckningsstyrka även om arbetet sker på räddningsplats. Inte heller den som vid insats, antingen under ordinarie tjänstetid, jour eller beredskap, bemannar ledningsfunktioner på plats eller på distans omfattas av begreppet

Omställning

Omställningsfonden (KOM-KR) är en stiftelse som finansieras av arbetsgivare anslutna till SKR eller Sobona. Arbetsgivare som är medlemmar i SKR eller kommunala företag anslutna till Sobona betalar årligen en premie om 0,25 procent av den totala lönesumman för Omställningsfondens insatser.

Premien täcker kostnader för både förebyggande insatser, stöd för strategisk kompetensförsörjning, kompetens- och omställningsstöd, studiestöd och ekonomiska förmåner. Omställningsfonden ger medarbetare stöd vid avslut i kommun av orsaker som arbetsbrist och rehabiliteringsomställning när rehabiliteringen avslutas i kommunen och alla åtgärder är uttömda.

Nedsättning av sysselsättningsgrad 4.1 i riktlinjen

Syftar till att medarbetare ska motiveras att arbeta högre upp i åldrarna men kunna gå ner i tid eventuellt kombinera med uttag av pension. Det finns ingen laglig grund att ta tjänstledigt för att gå ner i tid utan orsak. Det finns ett antal lagliga grunder för att gå ner i tid men inte just för att gå i pension till del eller utifrån önskemål. Laglig grund för att gå ner i tid är ex. barn under 8 år, fackligt arbete, politiska uppdrag, militärtjänstgöring, ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Tjänsteskrivelse

Datum 2025-01-10
Diarienummer KS/2024:193

Pensionsförstärkning 4.3 i riktlinjen

Syftar till att hjälpa medarbetare med ett ekonomiskt bidrag att kunna gå i pension efter ett långt arbetsliv som kanske har präglats av sjukskrivning etc. Det kan också användas vid eventuell övertalighet.

Pensionsavgift till äldre medarbetare 4.4 i riktlinjen

Syftar till att motivera medarbetare att trots att de har gått i pension fortsätter arbeta på del av tid och få pensionsavsättning.

Syfte

Syftet med hela riktlinjen är att skapa styrning och erbjudande i Mjölby kommun.

Lagrum

Statliga pensionsbestämmelser, Lagen om anställningsskydd, Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension, kommuner och regioner (AKAP-KR),

Finansiering/ekonomiska konsekvenser

Särskild avtalspension för räddningstjänsten (SAP) låg tidigare i balansräkningen och gör så många år framåt innan alla har fasats ut. De som nyanställs och som omfattas helt av det nya ska ersättas med 2000kr/månad under hela anställningstiden vilket framåt kommer ligga i driftkostnader.

En försiktig uppskattning av ekonomiska konsekvenser för nedsättning av sysselsättningsgrad är enligt följande:

Födda 1958-1961 som är tjänstlediga partiellt är idag ca 20 personer. Förhoppningsvis är detta attraktivt och skulle bli fler om man får pensionsavsättning upp till tidigare tjänstgöringsgrad. Beräkning för ca 40 personer med en lön på 30 000 skulle kosta ca 432 000 kr/år

Hur många som har valt att sluta för att denna möjlighet inte finns är ju också svårt att få fram. Det är inte alla som vill avsäga sig sin högre sysselsättningsgrad och då faller möjligheten till förmånen.

Förmånen pensionsförsäkring har tidigare nyttjats sparsamt i linje med att alla medarbetare ska stanna kvar och arbeta. Det kommer röra sig om en person vartannat år max en om året beroende på neddragning av ekonomisk karaktär. Beräkning för en person med en lön på 30 000 kr/månad blir kostnaden ca 43 500 kr/år inkl. pension 6%, i max tre år ca 130 000 kr.

Avstämning mot planer och policys

I tidigare Policy för pension har både nedsättning av sysselsättningsgrad och pensionsförstärkning funnits med. Nedsättning av sysselsättningsgrad har dock inte erbjudits pga. av den kompetensbrist som har varit några år och kommer finnas framåt. Skillnaden nu är att det krävs att fler arbetar högre upp i åldrarna och ett sätt kan vara erbjuda förmånen att gå ner i tid.

Helt nytt är avsnittet och särskild avtalspension (SAP) för räddningstjänsten.

Samråd

Samråd har skett med pensionsadministrationsbolaget Skandia.

Tjänsteskrivelse

Datum 2025-01-10
Diarienummer KS/2024:193

Kommunikation av styrdokumentet

Publiceras på intranätet, läggs in i introduktion för medarbetare, informeras om vid pensionsrådgivning, informeras om i medarbetarsamtal tillsammans med annan information till äldre medarbetare.

Kommunstyrelsens förvaltning

Andreas Capilla
Kommundirektör

Yvonne Stolt
HR-chef



Riktlinje för pension och omställning

Beslutad av xxx/nämnd: 2025-xx-xx/§ xx

Diarienummer: KS/2024:193

Dokumentansvarig nämnd: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig tjänsteperson: Yvonne Stolt

Vision Policy Strategi Plan

1. Sammanfattning

Riktlinjen ersätter Pensionspolicyn KS/2015:101 och tar ett vidare grepp än en tidigare policy som enbart innehållsmässigt riktades till pensionsområdet. Villkoren ska öka Mjölby kommuns attraktion som arbetsgivare, möjliggöra att arbeta högre upp i åldrarna och samtidigt åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner, ålder och avveckling samt ge ökad möjlighet att anpassa arbetstids- och pensionslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar.

2. Inledning

Mjölby kommun vill skapa framtidens hållbara kommun där livsmiljö, livsvillkor och livskraft utgör vår gemensamma grund. I takt med att befolkningen blir äldre och färre ska försörja fler så behöver insatser göras för att fler medarbetare ska motiveras att jobba kvar högre upp i ålder, för att säkra kompetensförsörjningen.

Riktlinjen för pension och omställning tar sikte på delar av omställning och pension som kan gynna medarbetare att jobba kvar högre upp i åldrarna. År 2050 så kommer en fjärdedel av Sveriges befolkning att vara 65 år eller äldre, färre ska försörja fler. Det är helt nödvändigt att hitta nya vägar till kompetensförsörjning och insatser för att fler medarbetare ska jobba kvar högre upp i ålder än idag och för att säkerställa kompetens nu och i framtiden.

De gällande kollektivavtalen Kommunal avtalspension (KAP-KL), Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension (AKAP-KR), Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) anger grunden för olika regler och förmåner i riktlinjen. Riktlinjen innehåller därutöver Mjölby kommuns lokala lösningar om insatser och erbjudande till medarbetare för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med attraktiva erbjudanden i anställningen men också i omställning- och/eller avveckling.

3. Syfte

Syftet med riktlinjen är att den ska bidra till arbetsgivarens möjlighet att kompetensutveckla, omställa, behålla, och avveckla medarbetare samt bidra till att omställning och tjänstepension hanteras tydligt, ändamålsenligt och konsekvent.

4. Riktlinjens innehåll

4.1 Nedsättning av sysselsättningsgrad

Kommunen kan erbjuda nedsättning av medarbetares sysselsättningsgrad i kompetensförsörjningssyfte för att behålla medarbetare som uppnått en viss ålder eller vid konstaterad övertalighet vid arbetsbrist.

En bedömning måste dock göras utifrån möjligheten att ersättningsrekrytera på minder omfattning av tjänster som skapas när en eller flera väljer att gå ner i sysselsättningsgrad. Det måste också göras en bedömning av det specifika uppdraget om det går att fullgöra i kombination med nedsättning av sysselsättningsgrad.

Medarbetare kan beviljas nedsättning av sysselsättningsgrad till lägst 50 procent.

Medarbetare som kan omfattas av erbjudandet ska uppfylla följande:

- Ha fyllt 63 år senast 2025-12-31 och från 2026-01-01 ha fyllt lägsta ålder för uttag av allmän pension, vilket från år 2026 kommer vara 3 år före beslutad riktålder.
- I direkt anslutning till den nedsatta sysselsättningsgraden innehaft en sammanhängande tillsvidareanställning hos kommunen de senaste 5 åren.
- Ha en tillsvidareanställning om lägst 75 procent.
- Frånsäga sig anspråk på återanställning till högre sysselsättningsgrad.
- I samband med nedsättning av sysselsättningsgraden omregleras anställningen till den lägre överenskomna sysselsättningsgraden dock lägst 50%.

Pensionsgrundande lön ska utgå från sysselsättningsgraden som gällde vid omreglering av anställning, under år 2025 upp till 66 år och från 2026 dock längst till månaden innan beslutad riktålder.

Väljer medarbetare att arbeta kvar efter riktålder upphör pensionsavsättning på den vid nedsättning av sysselsättningsgrad gällande sysselsättningsgrad.

Beslut fattas av förvaltningschef efter samråd med HR-chef och närmast ansvarig chef.

4.2 Omställning

Omställningsfonden (KOM-KR) arbetar och stödjer medarbetare vid karriärväxling, omställning vid arbetsbrist samt kompetensutveckling i välfärdssektorn genom förebyggande omställningsinsatser som gynnar individen, arbetsgivaren och samhället i stort. Vid omställning det vill säga vid avslut i kommunen ska primärt omställningsfonden användas.

4.3 Pensionsförstärkning

Kommunen kan i vissa fall erbjuda pensionsförstärkning vid konstaterad arbetsbrist där lämplig omplacering inte kan genomföras. Kommunen kan även bevilja pensionsförstärkning vid definierat behov av intern rörlighet i syfte att säkerställa kommande kompetensförsörjningsbehov och/eller personliga skäl/ohälsa. Pensionsförstärkning gäller vid avgång från anställning under år 2025 upp till 66 år och från 2026 dock längst till månaden innan beslutad riktålder.

- Medarbetare kan enligt ovan beviljas pensionsförstärkning på 12 % av den vid avgångstidpunkten aktuella månadslönen vid avgång från anställning under år 2025 upp till 66 år och från 2026 dock längst till månaden innan beslutad riktålder.
- Medarbetare som kan omfattas av erbjudandet måste i direkt anslutning till arbetstidsminskningen haft en tillsvidareanställning hos kommunen de senaste 5 åren.

Pensionsförstärkningen är pensionsgrundande men inte semesterlönegrundande och betalas ut månatligt med 12 % varje månad under hela utbetalningstiden, utan indexering, och är skattepliktigt för medarbetaren.

Medarbetaren väljer själv om han eller hon i samband med avgång från anställning vill ta ut hela eller delar av pension eller avstå från uttag.

Innan överenskommelse om pensionsförstärkning träffas ska medarbetaren beredas möjlighet att med arbetsgivarens hjälp skaffa sig fullständig klarhet om de privatekonomiska konsekvenserna av ett eventuellt uttag av pension.

4.3.1 Beslut om pensionsförstärkning

Beslut fattas av förvaltningschef efter samråd med HR-chef och närmast ansvarig chef.

4.4 Pensionsavgift till äldre medarbetare

Kommunen ska i syfte att underlätta kompetensförsörjning betala in pensionsavgifter till avgiftsbestämd pension på 6 % (enligt AKAP-KR för medarbetare som tillträder anställning efter att ha gått i pension).

4.5 Löneväxling

I syfte att stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjlighet att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare, erbjuds samtliga medarbetare som är tillsvidareanställda och har en lön överstigande 8,07 inkomstbasbelopp möjligheten att löneväxla till pension, dock längst till 66 år.

Löneväxlingen innebär att medarbetaren varje månad avstår en del av sin bruttolön. Det överenskomna beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Lägsta månadsbelopp att löneväxla är 500 kronor och högsta beloppet är 20 procent av bruttolönen, så länge det ryms inom gränserna 8,07 inkomstbasbelopp.

Medarbetaren väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen om medarbetaren avlider.

Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren.

4.5.1 Kostnadsneutralt

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen vilket innebär att medarbetare som löneväxlar får ett tilläggsbelopp utöver det överenskomna löneväxlingsbeloppet.

Tilläggsbeloppet utgörs av skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt samt avgifter till avtalsförsäkringarna (med undantag för tjänstepension). Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till den tjänstepensionsförsäkring som den anställde valt.

Kommunen har rätt att ändra tilläggsbeloppets storlek om ovanstående skatter förändras.

Exempel: För en medarbetare som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 058 kronor till pensionsförsäkringen.

Kostnadsneutraliteten innebär även att löneväxlingen inte ska påverka medarbetarens ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande. Den ska även ligga till grund för framtida lönerrevisioner samt för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönstillägg och sjukavdrag.

4.5.2 Information om konsekvenser

Löneväxlingen kan påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Medarbetare i Mjölby kommun erhåller pensionsrådgivning innan beslut om löneväxling.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har medarbetaren och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp löneväxlingen med omedelbar verkan.

4.6 Särskild avtalspension räddningstjänsten

Särskild avtalspension för räddningstjänsten, SAP-R, gäller inte för medarbetare anställda från 2023, enligt centralt beslut. SAP-R kommer dock att finnas kvar för tidigare anställda. Innebörden i beslutet har formulerats i en praxis av kriterier i SKR Cirkulär 23:10.

Mjölby kommun följer de kriterier som har betydelse för uttolkningen av de nya bestämmelserna. Det gäller den ersättning som utges i form av ett tillägg under tid då medarbetaren huvudsakligen tjänstgör i utryckningsstyrka liksom den högre avsättning till tjänstepension som den medarbetare som kvarstår i tjänst istället erhåller.

Mot bakgrund av att samtliga kriterier ska vara uppfyllda, och att det inte finns någon delvis intjänad SAP-R-förmån, är behovet av att följa regelverket stort. Det handlar om att göra en helhetsbedömning av de faktiska omständigheterna. Komponenter som kan ligga till grund för arbetsgivarens beslut om tjänstgöringen är i utryckningsstyrka eller inte är medarbetarens plats i organisationen, hur arbetet de facto har gått till och dylikt.

Endast medarbetare med anställning inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka kan ha rätt till särskild avtalspension.

Att arbeta med ledning och samordning av insats med andra samhällsfunktioner såsom ambulans eller polis är inte att ingå i begreppet utryckningsstyrka även om arbetet sker på räddningsplats. Inte heller den som vid insats, antingen under ordinarie tjänstetid, jour eller beredskap, bemannar ledningsfunktioner på plats eller på distans omfattas.

I Mjölby kommun har insatsledare anställda innan 2023-01-01 och brandmän och styrkeledare som har en intjänad SAP-R och som senare tillträder en insatsledartjänst rätt att behålla SAP-R.

4.6.1 Ansökan om SAP-R

Ansökan om SAP-R ska ske till HR- och löneavdelningen 3 månader innan pensionen ska träda i kraft.

4.6.2 Samordning

I Mjölby kommun är det inkomst enligt bisyssla för 1 år tillbaka, från och med anmält pensionsdatum, som ligger till grund för det samordningsfria beloppet. Medarbetaren ansvarar för att lämna in lönespecifikationer eller motsvarande som styrker inkomst från bisyssla. Har medarbetaren eget företag ska

föregående deklarationsunderlag ligga till grund för beslut om inkomst för samordningsfritt belopp.

4.6.3 Beslut inom särskild avtalspension inom räddningstjänsten

I Mjölby kommun är det HR-chef som gör helhetsbedömningar och fattar beslut av omständigheter och underlag och tolkningar utifrån SKR Cirkulär 23:10 i linje med delegationsordningen från kommunstyrelsen för tecknade av kollektivavtal för Mjölby kommun.

I övrigt följer Mjölby kommun SKR sammanställning av centrala tolkningar och praxis nu gällande och eventuella ändringar framåt.

4.7 Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Kommunen tryggar för närvarande sina pensionsåtaganden på nedanstående sätt:

Avgiftsbestämd ålderspension	Tryggas genom försäkring. KAP-KL en gång/år AKAP-KR (4 ggr/år) inbetalning av premie görs till den försäkring som medarbetaren har valt.
Förmånsbestämd ålderspension	Intjänad pension skuldförs och tryggas genom beskattningsrätten.
Pension till efterlevande	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med inträffat dödsfall.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension och tryggas genom beskattningsrätten.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten och redovisas som en ansvarsförbindelse.

4.8 Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KR är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen. Kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

4.8.1 Nyanställda Information om pensionsval och valblankett

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valpaket från kommunens externa valcentral.

4.8.2 Informationsträffar om pension och förlängt arbetsliv

Kommunen ansvarar för att medarbetare får information om tjänstepension. Syftet är att öka medvetenheten om individens ansvar för sin framtida pension samt informera hur arbete och pension kan kombineras och vilka möjligheter som finns.

4.8.3 Information om löneväxling

Medarbetare får individuell genomgång av sin pension med handläggare från försäkringsbolag utsett av kommunen.

5. Ansvar och uppföljning

Uppföljning sker när lagar och avtal förändras som påverkar den beslutna riktlinjen. Riktlinjen ska tas upp och ses över och eventuellt revideras vid varje mandatperiod. HR- och löneavdelningen på kommunstyrelsens förvaltning är ansvarig för att följa upp och revidera riktlinjen.



Kommunstyrelsens förvaltning
Kommunstyrelsens Förvaltning
Telefon: 010-234 50 00
E-post: mjolbykommun@mjolby.se
Burensköldsvägen 11-13, 595 80 Mjölby

Världsvan
& Hemkär

	År 2024	Tidigast uttag allmän pension	Riktålder	Grundskydd, tex garantipension	A-kassa och sjukersättning	Förhöjt grundavdrag
Födelseår	Fyller	Månaden du fyller	När du fyller	Månaden du fyller	Till du fyller	Året du fyller
1957	67	61 (2018)	65 (2022)	65 (2022)	65 (2022)	66 (2023)
1958	66	61 (2019)	66 (2024)	66 (2024)	66 (2024)	67 (2025)
1959	65	62 (2021)	66 (2025)	66 (2025)	66 (2025)	67 (2026)
1960	64	62 (2022)	67 (2027)	67 (2027)	67 (2027)	68 (2028)
1961	63	63 (2024)	67 (2028)	67 (2028)	67 (2028)	68 (2029)
1962	62	63 (2025)	67 (2029)	67 (2029)	67 (2029)	68 (2030)
1963	61	64 (2027)	67 (2030)	67 (2030)	67 (2030)	68 (2031)
1964	60	64 (2028)	67 (2031)	67 (2031)	67 (2031)	68 (2032)
1965	59	64 (2029)	67 (2032)	67 (2032)	67 (2032)	68 (2033)
1966	58	64 (2030)	67 (2033)	67 (2033)	67 (2033)	68 (2034)
1967	57	64 (2031)	68 (2035)	68 (2035)	68 (2035)	69 (2036)
1968	56	64 (2032)	68 (2036)	68 (2036)	68 (2036)	69 (2037)
1969	55	64 (2033)	68 (2037)	68 (2037)	68 (2037)	69 (2038)
1970	54	65 (2035)	68 (2038)	68 (2038)	68 (2038)	69 (2039)
1971	53	65 (2036)	68 (2039)	68 (2039)	68 (2039)	69 (2040)

§ 149**KS/2015:101****Pensionspolicy****Bakgrund**

Mjölby kommun har inte någon gällande pensionspolicy. Mjölby kommun har däremot riktlinjer för äldre medarbetare där viss pensionsavsättning kan göras när äldre medarbetare erbjuds att sluta för att undvika att yngre medarbetare sägs upp vid arbetsbrist dvs. i kompetensförsörjningssyfte. Riktlinjerna ger också möjlighet till viss nedtrappning innan pension.

Nu gällande pensionssystem kombinerat med gällande tjänstepensionsavtal öppnar upp för alternativa lösningar för individen att spara till pensionskapital och/eller för att kunna gå ned i tid innan pensionen. Ytterligare möjlighet kommer att kunna ges i kombination med lokalt anpassade erbjudande i kompetensförsörjningssyfte för äldre medarbetare, att gå ned i tid eller att avsluta anställningen tidigare än 65 år.

Föreslagen pensionspolicy ger Mjölby kommuns medarbetare alternativa lösningar gällande val av egen pension vilket ligger i linje med dagens arbetsliv. I kompetensförsörjningssyfte ger pensionspolicyn rätt signal till medarbetare, att arbeta kvar i kommunen och till personer som söker arbete i kommunen, att vilja arbeta i kommunen.

Birgitta Gunnarsson (C), Annette Ohlsson (M) och Kjell Gustafsson (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Kommunfullmäktige beslutar

att anta föreslagen pensionspolicy för Mjölby kommun.

att idag gällande riktlinjer för äldre medarbetare utgår som egna riktlinjer.

—

Beslutet skickas till:
Personalchef
Akten