



**LYSEKILS  
KOMMUN**

Strategi  
Program  
Plan  
Policy  
Riktlinjer

>> Regler

Lysekils kommuns

# Regler för pension

|                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| Fastställt av:                  | Kommunfullmäktige              |
| Datum:                          | 2021-06-23, § 77               |
| För revidering ansvarar:        | Kommunstyrelsen                |
| Dokumentet gäller för:          | Alla nämnder och förvaltningar |
| Dokumentet gäller till och med: | 2022-12-31                     |
| Dokumentansvarig:               | HR-chef                        |
| Dnr:                            | LKS 2021-000121                |

# Regler för pension

## Innehåll

|   |   |
|---|---|
| Inledning .....   | 4 |
| Kollektivavtalad pension.....   | 4 |
| Uppdatering.....  | 4 |
| Beslutsordning .....  | 4 |
| 1. Alternativ tjänstepension .....  | 4 |
| 1.1 Allmänt .....   | 4 |
| 1.2 Kostnadsneutralitet .....   | 5 |
| 1.3 Eget val.....   | 5 |
| 2. Löneväxling .....  | 5 |
| 2.1 Syfte och omfattning .....  | 5 |
| 2.2 Löneväxlat belopp .....   | 5 |
| 2.3 Underlag för ordinarie tjänstepension samt lönerrevision .....          | 5 |
| 3. Omreglerad anställning för äldre anställda.....                          | 5 |
| 3.1 Syfte och omfattning .....  | 5 |
| 3.2 Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension ..... | 6 |
| 3.3 Minskad tid och delvis minskad lön, oförändrad tjänstepension .....     | 6 |
| 3.4 Övrigt .....  | 6 |
| 4. Vid avgång .....   | 6 |
| 4.1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag.....                             | 6 |
| 5. Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....                       | 7 |
| 5.1 Syfte och omfattning.....   | 7 |
| 5.2 Pensionsnivåer .....  | 7 |
| 5.3 Pensionsavgift och pensionsgrundande tid i KAP-KL .....                 | 7 |
| 5.4 Påverkan på allmän försäkring.....                                      | 7 |

## **Inledning**

Reglerna för pension ska användas som en del i kommunens personalpolitik och bidra till att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetent personal genom att använda de verktyg som anges i regelverket. Möjligheterna är utvalda för att underlätta generationsväxling och kompetensöverföring.

Reglerna för pension ska säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Reglerna kan i undantagsfall frångås om det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras.

Reglerna gäller för samtliga anställda inom kommunen.

## **Kollektivavtalad pension**

Kommunens anställda omfattas av pensionsreglerna KAP-KL för anställda födda 1985 eller tidigare (KollektivAvtalad Pension) och AKAP-KL (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) för anställda födda 1986 eller senare. Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP-KL/AKAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Reglerna för pension beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

## **Uppdatering**

Reglerna för pension ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Reglerna ska ses över tidigare om det sker större förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

## **Beslutsordning**

Beslut om åtgärd enligt reglerna för pension fattas av HR chef i enlighet med kommunstyrelsens gällande delegationsordning.

## **1. Alternativ tjänstepension**

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och andra nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan.

### **1.1 Allmänt**

Alternativ tjänstepension (KAP-KL) innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade eller följer kommunens pensionsregler.

Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och självbestämmande för den anställde.

## **1.2 Kostnadsneutralitet**

Alternativ tjänstepension är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring med löpande premiebetalning. Premien motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL alternativt avgiftsbestämd AKAP-KL.

## **1.3 Eget val**

En anställd som omfattas av erbjudandet väljer själv om han eller hon ska ansluta sig till alternativ tjänstepension eller fortsätta att omfattas av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen. En anställd som valt att omfattas av alternativ tjänstepension kan inte återgå till förmånsbestämd KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Kommunen ska ge möjlighet till individuell pensionsrådgivning i samband med att den anställde ska fatta beslut om alternativ tjänstepension.

## **2. Löneväxling**

### **2.1 Syfte och omfattning**

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

### **2.2 Löneväxlat belopp**

Anställda som löneväxlar får ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader.

### **2.3 Underlag för ordinarie tjänstepension samt lönerrevision**

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerrevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

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

## **3. Omreglerad anställning för äldre anställda**

### **3.1 Syfte och omfattning**

I syfte att stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda följande alternativ för tillsvidareanställda som uppnått motsvarande lägsta ålder, för uttag av allmän pension och har minst 10 års anställning i kommunen.

Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde, utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall. Beslut tas efter samråd mellan förvaltningschef och HR-chef.

### **3.2 Minskad tid och lön i samma proportion, oförändrad tjänstepension**

Den anställda tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent av heltid. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, och 100 procent av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

### **3.3 Minskad tid och delvis minskad lön, oförändrad tjänstepension**

Den anställda tillåts minska sin arbetstid till 80 procent av sin sysselsättningsgrad, erhåller 90 procent av lönen före arbetstidsminskningen och 100 procent av lönen före arbetstidsminskningen fortsätter att rapporteras som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen under fortsatt anställningstid, dock längst till 65 års ålder. Den pensionsgrundande lönen till tjänstepensionen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

### **3.4 Övrigt**

För båda alternativen omregleras anställningen till den nya sysselsättningsgraden.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Omreglerad anställning för äldre anställda är inte en rättighet, utan ett arbetsgivarinstrument som ska användas med stor återhållsamhet.

Kostnaden belastar normalt respektive förvaltning.

Efter särskilt beslut finns möjlighet att förlänga alternativ 3.2 och 3.3 till längst gällande års pensionsålder.

För att åtgärdens syfte inte ska förfelas, får den anställda inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan men ska informera om den.

## **4. Vid avgång**

### **4.1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag**

Anställda kan i särskilda fall beviljas ett tilläggsbelopp som förstärkning till pensionen före 65 år.

Pensionsförstärkning kan övervägas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. En förutsättning är att den anställda uppnått 62 års ålder, år 2023 höjs lägsta ålder till 63 år, och avgår med förtida uttag av tjänstepensionen före 65 år.

Beslut fattas efter individuell prövning. Tilläggsbeloppets storlek fastställs i varje enskilt fall och är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Kostnaden för pensionsförstärkningen belastar respektive förvaltning.

Beloppet betalas ut kontant varje månad via kommunens pensionsadministratör, från avgången och längst till 65 års ålder. Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

## 5. Särskild avtalspension enligt överenskommelse

### 5.1 Syfte och omfattning

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet, utan ett arbetsgivarinstrument som ska användas med stor återhållsamhet.

Kriterier för särskild avtalspension:

- Den anställde ska ha fyllt 62 år, from år 2023 höjs lägsta ålder för att ta ut allmän pension till 63 år.
- Den anställde ska ha varit anställd under minst 5 år av de senaste 10 åren.
- Särskild avtalspension kan under särskilda omständigheter beviljas efter andra kriterier.

Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive förvaltning.

### 5.2 Pensionsnivåer

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KLs regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser inom respektive skikt av pensionsunderlaget.

| Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp | Pensionsnivå inom respektive skikt av pensionsunderlaget |            |
|--|--|------------|
|  | Heltids SAP  | Deltid SAP |
| 0 – 7,5                                      | 73,5 %   | 60%        |
| 7,5 -  | 55%  | 55%        |

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten till och med kalendermånaden närmast före 65 års ålder.

### 5.3 Pensionsavgift och pensionsgrundande tid i KAP-KL

Pensionsavgift till kollektivavtalad eller avgiftsbestämd ålderspension ska fortsätta att betalas under tid med särskild avtalspension. Avgiftsunderlaget för pensionsavgiften beräknas i likhet med KAP- KL § 12 mom 3.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

### 5.4 Påverkan på allmän försäkring

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte den anställde för denna påverkan, men ska informera om den.



Postadress: **453 80 LYSEKIL** Besöksadress **Stadshuset, Kungsgatan 44**  
Tel: **0523-61 30 00** E-post [registrator@lysekil.se](mailto:registrator@lysekil.se)  
Webbplats: [lysekil.se](http://lysekil.se)

**Tänk på miljön innan du skriver ut**