

# Heby kommuns författningssamling



KOMMUNFULLMÄKTIGE

ISSN 2000-043X

**HebyFS**  
**2016:16**  
Infördes i  
författnings-  
samlingen den  
28 juni 2016

## Pensionspolicy för anställda i Heby kommun

Kommunfullmäktige beslutade<sup>1</sup> den 22 juni 2016, om följande policy.

### Pension för anställda

I pensionsavtalen för anställda, KAP-KL och AKAP- finns det möjlighet till flexibla pensionslösningar. Heby kommuns pensionspolicy beskriver vilka pensionslösningar som är aktuella i kommunen.

Pensionspolicyn omfattar alla anställda i kommunen. Pensionspolicyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik, bland annat för att underlätta önskvärd personalrörlighet och hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal.

Pensionspolicy ska ses över minst en gång per mandatperiod, eller vid förändring av lagar eller kollektivavtal på området, och vid behov uppdateras.

### Beslutsordning

Kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret för pensionsfrågor i kommunen.  
I § 3 i kommunstyrelsens reglemente står att

”Kommunstyrelsen är kommunens personalorgan med ansvar för alla frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare, tillika löne- och pensionsmyndighet för kommunens arbetstagare. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för den centrala förvaltningen, kommunchefen och förvaltningscheferna med personal- och arbetsmiljöansvar.”

Detaljerad beslutsordning framgår av kommunstyrelsens delegationsordning för personalfrågor där ett personalutskott skapats för att hantera dessa frågor.

## Pensionslösningar

### Särskild avtalspension enligt överenskommelse (SAP-Ö)

<sup>1</sup> Kf § 70/2016. Beslutet ersätter HebyFS 2009:35

Med SAP-Ö avses pension före 65 år eller 67 år. SAP-Ö skall användas med återhållsamhet och beviljas efter individuell prövning. Pensionen kan användas i särskilda fall om arbetsgivaren och den anställde träffar avtal om detta.

Heby kommun har beslutat om nedanstående riktlinjer i fall SAP-Ö beviljas.

- SAP-Ö kan vara hel eller partiell.
- SAP-Ö betalas ut tidigast från 61 år.
- Pensionsnivån är 65 % av pensionsunderlaget. Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren enligt KAP-KL § 12 mom 3 under den tid då SAP-Ö betalas ut.
- Samordning ska göras med förvärvsinkomst. Ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.
- I övrigt vad avser SAP-Ö gäller KAP-KLs regler

Kostnader för SAP-Ö bokförs på berörd enhet.

## Ett generellt omställningspaket

Det generella omställningspaketet är framtaget för att i en tid av ökad personalomsättning vara ett verktyg i situationer där man riskerar övertalighet, samt vara en möjlighet för äldre medarbetare som av individuella skäl önskar en tidigare avgångspension.

För att få del av något av dessa erbjudanden måste en ansökan lämnas till närmaste chef. Kostnader för det generella omställningspaketet bokförs på berörd enhet.

Paketet innehåller följande alternativ:

### 1. Avslut i förtid för personer som fyllt 61 år

Den som avgår med genast börjande pension kan få:

- Två månadslöner om personen slutar sin anställning minst sex månader innan 65 år.
- Fyra månadslöner om personen slutar sin anställning minst tolv månader innan 65 år.
- Sex månadslöner om personen avslutar sin anställning minst arton månader innan 65 år.

### 2. Avslut i förtid för personer under 61 år

Den som är 60 år eller yngre vid avgångstillfället kan få fyra månadslöner, förutsatt att tjänsten inte återbesätts eller att det på något annat sätt påverkar övertalighetsarbetet.

Månadslönerna betalas ut som ett engångsbelopp.

## Löneväxling

I syfte att vara en attraktiv arbetsgivare har kommunens samtliga anställda som inte fyllt 65 år möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag.

Löneväxlingen innebär att den anställde gör ett frivilligt löneavstånd till förmån den premie som kommunen betalar. Lönevaxlingen kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkring och avtalsförsäkring. Kommunen utger inte någon kompensation för detta. Därav ges en allmän rekommendation att inte löneväxla om årsinkomsten efter lönevaxlingen understiger 8,07 inkomst basbelopp.

### **Kostnadsneutralitet.**

Löneväxling skall vara kostnadsneutralt för kommunen. Anställda som lönevaxlar därför ett lönetillägg som består av skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt samt avgiften till avtalsförsäkringen (med undantag för tjänstepension). Kommunen har rätt att ändra tilläggsbeloppet om det sker förändringar i skattelagstiftningen.

Kostnadsneutralitet innebär även att lönevaxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension.

Vid löneöversyn ska den oväxlade bruttolönen användas som utgångspunkt.

### **Anmälan och ändring av löneväxling**

Anmälan om löneväxling kan göras i samband med anställning. Redan anställda kan göra ändringar i löneväxlingsavtalet en gång per år i samband med årsskiftet. Varseltiden är tre månader.

Löneväxling ska regleras i ett individuellt avtal mellan Heby kommun och medarbetaren, enligt avtalsmall och Anvisning för löneväxling.

Avtalet kan sägas upp av medarbetaren eller Heby kommun med omedelbar verkan om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centrala avtal.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att göra avdrag, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett uppehåll i löneväxlingen.

### **Pensionsavsättning.**

Lägsta belopp att löneväxla är 500 kr och högsta 10 000 kr per månad, dock maximalt 20 procent av bruttolönen per månad. Den anställde väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen (Individspåret).

## **AKAP-KL för medarbetare födda före 1986**

Anställda som är födda före 1986 och har en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan komma överens med arbetsgivaren om att övergå till att omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL. Vid sådana överenskommelser tillämpar kommunen de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KL (SKL cirkulär 15:6). En medarbetare som gjort sådan överenskommelse om AKAP-KL kan inte återgå till KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

## **Information till medarbetare**

Kommunen har som ambition att genomföra regelbundna möten med pensionsinformation för medarbetarna.

## **Övrigt**

I Heby kommun skall inte finnas andra pensionslösningar än redovisade.

---

Denna policy träder i kraft den 28 juni 2016.

Annika Krispinsson  
Kommunfullmäktiges ordförande

Mats Jällrud  
Personalchef