

Ramavtal för löneväxling till pension

Innehållsförteckning

1.	Syfte	2
2.	Personkrets	2
2.1.	Anställningsform	2
2.2.	Avtalsområde	2
2.3.	Ålder	2
3.	Avtal	2
3.1.	Tecknande av avtal	2
3.2.	Uppsägning av avtal	2
3.3.	Ändrat anställningsförhållande	2
3.4.	Avgång ur tjänst	3
3.5.	Tjänstledighet	3
3.6.	Sjukdom	3
3.7.	Dödsfall	3
3.8.	Ändring av avtal	3
3.9.	Administration	3
4.	Premier	3
4.1.	Avsättning	3
4.2.	Premietillägg	4
4.3.	Premiebetalningar	4
4.4.	Administration	4
5.	Ordinarie pensioner, försäkringar, förmåner och avdrag	4
5.1.	Statliga försäkringar	4
5.2.	Avtalspension	5
5.3.	Förmåner och avdrag enligt AB	5
5.4.	Lönerevision och lönestatistik	5
6.	Information	5
7.	Omförhandlingsklausul	5

1. **Syfte**

Region Jönköpings län vill ge medarbetare möjlighet att påverka den framtida pensionen genom frivilliga pensionsavsättningar. Löneväxling till frivillig pensionsavsättning erbjuds till medarbetare fr o m 2008-07-01. Löneväxling kan göras vid ett enstaka tillfälle eller fortlöpande.

Erbjudandet om löneväxling i regionen skall bygga på ett kostnadsneutralt synsätt, vilket innebär att regionens kostnader skall vara desamma oberoende av om löneväxling sker eller inte. Som tillägg till löneavsättningen erhåller medarbetare del av mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lön och särskild löneskatt på tjänstepension.

2. **Personkrets**

2.1. Anställningsform

Möjlighet att ansluta sig till avtal om frivillig pensionsavsättning genom löneväxling erbjuds medarbetare som omfattas av pensionsavtalen AKAP-KL, KAP-KL eller PFA och som har en tillsvidareanställning i Region Jönköpings län. Undantag beviljas av Regionledningskontoret/Personal.

2.2. Avtalsområde

Ramavtalet omfattar samtliga avtalsområden förutsatt att lokalt kollektivavtal finns.

2.3. Ålder

Erbjudandet vänder sig till medarbetare som är mellan 21 - 67 år.

3. **Avtal**

3.1. Tecknande av avtal

Mellan medarbetaren och Region Jönköpings län tecknas ett personligt avtal om löneväxling till pension. Avtalet kan avse löpande avsättning och gäller avsättningar framåt i tiden och tillsvidare med uppsägning eller ändring enligt punkt 3.2 - 3.8. Avtalet kan också avse en engångsavsättning för ett tillfälle.

3.2. Uppsägning av avtal

Uppsägning av avtalet ska ske skriftligt. Bruttolöneavdraget avslutas från angivet datum, dock tidigast månaden efter att anmälan inkommit.

3.3. Ändrat anställningsförhållande

Ändrat anställningsförhållande inom Region Jönköpings län som medför att förutsättningarna för löneväxling ej kvarstår medför att avtalet upphör. Eventuella inestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal.

Då medarbetare slutar på ett verksamhetsområde och påbörjar en ny tillsvidareanställning på annat verksamhetsområde följer avtalet om löneväxling med.

3.4. Avgång ur tjänst

Upphör anställningen hos Region Jönköpings län avslutas avtalet samma datum som anställningen upphör. Eventuella inestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal.

3.5. Tjänstledighet

Vid hel tjänstledighet längre tid än en månad medges uppehåll i avtalet från tjänstledighetens början. Inestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal. Vid annan tjänstledighet fortlöper avtalet enligt villkor.

3.6. Sjukdom

Vid sjukdom längre än 14 dagar görs uppehåll, alternativt avslutas avtalet beroende på rådande omständigheter. Bedömningen görs från fall till fall i samråd på respektive verksamhetsområde. Vid avslut förmedlas eventuella inestående medel enligt ursprungligt avtal.

3.7. Dödsfall

Vid dödsfall upphör avtalet att gälla från samma datum som dödsfallet inträffar. Inestående icke förmedlade medel utbetalas till dödsboet.

3.8. Ändring av avtal

Ändringar ska meddelas skriftligt och kan tidigast träda ikraft månaden efter att anmälan inkommit. Undantag från detta medges enligt punkt 3.2 – 3.6.

3.9. Administration

Avtalet distribueras och hanteras av Regionledningskontoret/Personal. Avtalet sänds, efter godkännande, till Löneenheten för registrering i lönesystemet.

Medarbetaren ska få information om löneväxlingens konsekvenser innan avtal tecknas.

4. Premier

4.1. Avsättning

Enbart framtida ersättningar kan ligga till grund för löneväxling.

Månatlig avsättning

Ersättningar som kan användas till löneväxling för löpande avsättning är grundlön, samt andra ersättningar utöver grundlön. Lägsta belopp för löpande avsättning är 200 kr per månad. Högsta möjliga löneavstående för löpande avsättning utgörs av 20 procent av bruttolönen.

Engångsavsättning

Ersättningar som kan användas till engångsavsättning kan vara retroaktiv lön eller andra ersättningar som inte utbetalas månadsvis. Vid tillfällig engångsavsättning tillämpas ingen övre gräns. Dock max två avsättningar per kalenderår.

4.2. Premietillägg

Som tillägg till avsättningen erhåller medarbetare med en grundlön per år som understiger 7,5 prisbasbelopp 7% i premietillägg. Medarbetare med en grundlön per år som överstiger 7,5 prisbasbelopp erhåller 6% i premietillägg. Premietillägget beräknas på det löneväxlade beloppet (avsättningen).

Ovanstående tillägg gäller tillsvidare. Procentsatserna kan ändras av arbetsgivaren om förutsättningarna för att få dessa väsentligt förändras eller om Regionens administrationskostnad blir högre än den beräknade. En ändring av detta tillägg gäller 3 månader efter att arbetsgivaren skriftligen har meddelat medarbetaren om ändringen.

4.3. Premiebetalningar

Avsättningen sker löpande varje månad och premierna placeras på ett balanskonto hos Region Jönköpings län. Tre gånger per år betalas tillgodohavandet på kontot som en engångspremie till Pensionsvalet AB som förmedlar premien vidare till det försäkringsbolag och sparform medarbetaren har valt för pensionsavgiften i AKAP-KL/KAP-KL/PFA. Ränta utgår ej på inestående medel. Försäkringsbolagen kommer ej att kunna särredovisa premier till löneväxling från årspremier i AKAP-KL/KAP-KL/PFA.

Regler för byte och hantering av sparform och ansvar sker enligt gällande pensionsavtal.

4.4. Administration

Rapportering sker till Pensionsvalet AB 45 dagar före förmedling ska ske och innehåller uppgift om vilka personer som omfattas, samt vilken premie som ska förmedlas. Den ackumulerade avsättningen förmedlas tillsammans med premietillägg som en engångspremie 1 mars, 1 juli och 1 november, enligt avtal med Pensionsvalet AB.

5. Ordinarie pensioner, försäkringar, förmåner och avdrag

5.1. Statliga försäkringar

Pensionsrätt till det statliga försäkringssystemet utgår upp till det så kallade inkomsttaket. Taket för pensionsgrundande inkomst är 8.07 inkomstbasbelopp. Taket för sjukpenninggrundande inkomst och arbetsskadeförsäkringen är 7,5 prisbasbelopp

För anställda med årslön under 8,07 inkomstbasbelopp kan den Allmänna pensionen påverkas negativt. Vid årslön understigande 7,5 prisbasbelopp kan även bl a. sjukpenning, föräldrapenning, arbetsskadeförsäkring, arbetslöshetsförsäkring försämrats. För medarbetare med inkomster under dessa nivåer, eller om lönen efter löneväxling understiger dessa nivåer, bör därför nyttja löneväxling med stor försiktighet

För medarbetare med lön som överstiger dessa gränser kommer ett löneavstående inte att påverka de allmänna försäkringsförmånerna.

5.2. Avtalspension

Lön före avdrag för löneväxling utgör underlag för avtalspensionen. Den avsättning som sker genom löneväxling samordnas ej med ordinarie avtalspension enligt AKAP-KL/KAP-KL/PFA. Garanti kan dock ej lämnas för eventuell samordning med andra pensionsavtal i framtiden.

5.3. Förmåner och avdrag enligt AB

Lön före avdrag för löneväxling utgör underlag vid beräkning av lönerelaterade förmåner och avdrag enligt gällande kollektivavtal för lön och allmänna anställningsvillkor.

5.4. Lönerrevision och lönestatistik

Lön före avdrag för löneväxling utgör underlag inför löneöversyn och framtagande av lönestatistik.

6. Information

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen har ett gemensamt ansvar att informera arbetstagarna om konsekvenserna av löneväxling till pension.

7. Omförhandlingsklausul

Om parts fullgörande av förpliktelser enligt detta avtal hindras, försvåras eller försenas till följd av omständigheter som ligger utanför Regionen Jönköpings läns kontroll (force majeure) äger regionen rätt att omförhandla avtalet. I sådant fall är part ej skyldig att utge skadestånd eller annan ersättning. Exempel på omständigheter som menas är nya och ändrade lagar och avtal, förordningar, konflikt, kommunikationsfel.