

## 4.21 Tilleggsbevilgninger (VO nr. 88)

### 4.21.1 Innledning

I dette kapitlet føres tilleggsbevilgningspostene som budsjetteres under virksomhetsområde 88. Etter at bevilgningen er gitt over art 1010 fast lønn og art 1470 overføringer til andre i opprinnelig budsjett, foretas avsetning til fond i medhold av økonomireglementets § 3.6. Deretter disponeres fondene i henhold til fullmaktene gitt i økonomireglementets § 3.6.

### 4.21.2 Oversiktstabeller

Tabell 4.21.2.1 Drifts- og investeringsbudsjett (kr 1.000)

	Regnskap 2018	Budsjett 2019	Forslag 2020	Forslag 2021	Forslag 2022	Forslag 2023
Driftsutgifter	90 976	104 547	120 406	120 406	120 406	120 406
Driftsinntekter	0	0	0	0	0	0
Netto driftsutgifter	90 976	104 547	120 406	120 406	120 406	120 406
Investeringsutgifter	0	0	0	0	0	0
Investeringsinntekter	0	0	0	0	0	0
Netto investeringsutgifter	0	0	0	0	0	0

### 4.21.3 De enkelte tilleggsbevilgningspostene

De enkelte postene fremgår tallmessig av nedenstående tabell. Tilleggsbevilgningspostene er budsjettert som avsetning til disposisjonsfond i tråd med føringene gitt i KOSTRA-veilederen.

Tabell 4.21.3.1 Fordeling av driftsbevilgningen (kr 1.000)

	2020	2021	2022	2023
Lønnsreserven	119 896	119 896	119 896	119 896
Formannskapetets tilleggsbevilgningspost	510	510	510	510
Sum	120 406	120 406	120 406	120 406

Sammensetningen av samlet bevilgning til lønnsreserven er vist i neste tabell. Deretter er de enkelte elementene i lønnsreserven kommentert nærmere.

Tabell 4.21.3.2 Oppsett ved beregning av lønnsreserven

	2020	2021	2022	2023
Lønnsoppgjøret for 2020	39 935 040	39 935 040	39 935 040	39 935 040
Endring KLP premie	7 271 000	7 271 000	7 271 000	7 271 000
Endring SPK premie	-561 000	-561 000	-561 000	-561 000
Innbetaling av reguleringspremie 2020	96 639 000	96 639 000	96 639 000	96 639 000
Tilbakeført overskudd KLP	-7 656 000	-7 656 000	-7 656 000	-7 656 000
Lavere reg.premie/høyere tilbakeført overskudd	-15 000 000	-15 000 000	-15 000 000	-15 000 000
Andel netto reguleringspremie VAR	-2 300 000	-2 300 000	-2 300 000	-2 300 000
Diverse lønn og realvekst	1 567 860	1 567 860	1 567 860	1 567 860
Sum	119 895 900	119 895 900	119 895 900	119 895 900

#### Lønnsoppgjøret i 2020

Lønnsoppgjøret for 2020 er et hovedoppgjør, og samlet tas det i budsjettet høyde for en årslønnsvekst på om lag 3,5 %. Denne lønnsveksten, sammen med antatt prisvekst på 2,0 %, er benyttet ved prisframskrivning av kommunens inntekter.

Anslaget på kommunesektorens skatteinntekter i 2020 i statsbudsjettet for 2020 bygger blant annet på en årslønnsvekst på 3,6 % fra 2019 til 2020. KS har beregnet at overhendet fra 2019 til 2020 utgjør anslagsvis 1,3 prosentpoeng av årslønnsvekstrammen.

I budsjettet er det i tillegg tatt hensyn til at lønnsveksten skal dekke lønnsoppgjør og økt reguleringspremie for ansatte i Ringsaker kirkelige fellelråd, anslåtte virkninger av sentrale forhandlinger om driftstilskudd leger/fysioterapeuter, legevakt, turnuslege og korrigeringer av lønn i forbindelse med ansettelse, ansiennitetsopprykk m.m. som ikke inngår i hovedoppjøret.

Til inndekning av lønnsoppjøret i 2020 føres det opp en bevilgning på 39,935 mill. kroner, som sammen med overhenget tilsvarer om lag 3,5 %. Dette er i samsvar med KLP sine prognoser for reguleringspremien, mens lønnsveksten i forslaget til statsbudsjettet for 2020 er 0,1 prosentpoeng høyere. Helårseffekten for lønnsoppgjør høsten 2019 i forhandlingskapittel 3.4.3 og 5.1 er fordelt ut i rammene til enhetene. Det samme gjelder helårseffekten av det sentrale tillegget pr. 1.5.2019 og garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1.7.2019 for de ansatte i forhandlingskapittel 4. Som nevnt i 2. tertialrapport 2019 ble det sentrale lønnsoppjøret i kapittel 4 kostbart og langt utover budsjettert ramme i 2019, noe som har gitt salderingsmessige utfordringer i budsjett 2020 og økonomiplan 2020-2023.

I de siste årene er det budsjettert med en «sekkepost» (realvekst) for å dekke øvrige lønnsrelaterte utgifter som pr. dato ikke er endelig tallfestet. Her har utgifter som følge av lokale protokoller/forhandlinger etter andre avtalte hjemler enn hva som dekkes av de øvrige innslagene i lønnsreserven, blitt dekket. For 2020 utgjør denne posten 1,568 mill. kroner.

#### Ny pensjonsordning i offentlig sektor

Fra 1.1.2020 innføres det nye regler for offentlig tjenestepensjon, som et ledd i tilpasningen til pensjonsreformen. Alle medlemmer født i 1963 og senere vil tjene opp pensjon for alle år i arbeid. De vil også kunne ta ut pensjon fra 62 år, og kombinere løpende pensjon med arbeidsinntekt uten at pensjonen reduseres. Alderspensjon under opptjening for disse medlemmene vil bli regulert med alminnelig lønnsvekst, det vil si i samsvar med endring i grunnbeløpet i folketrygden. Alle medlemmer født i 1963 eller senere har opptjent en bruttopensjon pr. 31.12.2019. Denne bruttopensjonen kan tas ut 100 prosent fra måneden etter fylte 62 år, men en må ha tatt ut alderspensjon fra folketrygden før denne kan utbetales. Bruttopenisjon vil bli utbetalt fra 75 år hvis den ikke er tatt ut før.

Alderspensjonen tjenes opp uavhengig av folketrygden og det blir dermed ikke nødvendig å samordne pensjonen med folketrygden slik det gjøres i dag. Pensjonen skal være livsvarig og reguleres på samme måte som i folketrygden. AFP omdannes fra en tidligpensjonsordning til en livsvarig ytelse etter mønster av AFP i privat sektor.

Det innføres et nytt pensjonselement fra 2020, betinget tjenestepensjon. Den vil gi økt sikkerhet for den framtidige pensjonen for dem som ikke kvalifiserer for AFP, hvis en for eksempel faller ut av arbeidslivet eller skifter arbeidsgiver før fylte 62 år. Betinget tjenestepensjon skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 70 år, og er på samme måte som tjenestepensjon og AFP en livsvarig ordning.

De som omfattes av de nye reglene og som har opptjening i dagens ordning, beholder disse rettighetene når de starter opptjeningen i den nye ordningen (påslagspensjon). Opptjening etter begge ordningene skal kunne tas ut fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning.

Alderspensjon fra den nye ordningen (påslagspensjon) kan tas ut med 20, 40, 60, 80 eller 100 prosent, og en kan endre graden av pensjon en gang pr. år. For å kunne ta ut gradert pensjon må påslagspensjonen utgjøre minst 30 prosent av grunnbeløpet. En trenger ikke å ta ut alderspensjon fra folketrygden for å ta ut påslagspensjon og det er ingen samordningsfradrag for folketrygden.

Dagens tjenestepensjonsordning skal fortsatt gjelde for dem som er født i 1962 eller tidligere. De offentlige tjenestepensjonsordningene har i dag en overgangsordning som gir dem som er født i

1958 eller tidligere en såkalt individuell garanti. Garantien sikrer alle med full opptjening en samlet pensjon på minst 66 prosent av sluttlønnen når de tar ut pensjonen ved 67 år. Avtalen som nå er inngått, innebærer at det også gis et tillegg for årskullene 1959-1967. Disse får et tillegg som gradvis trappes ned.

De første årskullene som mister dagens AFP-ordning, årskullene 1963-1970, får et eget overgangstillegg. Tillegget utgjør 0,15 G for 1963-kullet og trappes gradvis ned for de påfølgende årskullene.

Samordning av dagens tjenstepensjon med ny alderspensjon i folketrygden utformes slik at alle vil få utbetalt tjenstepensjon. Dette vil gjelde for personer født i 1954 og senere.

#### Pensjonsrelaterte utgifter

##### *Pensjonsordningen for lærerne i Statens Pensjonskasse (SPK)*

Pensjonsrettighetene til lærerne er lovfestet i henhold til lov om Statens pensjonskasse. I tillegg har lærerne rett til avtalefestet pensjon (AFP) etter lov om avtalefestet pensjon for offentlige tjenestemenn m.fl. Pensjonsordningen for lærerne i SPK er en del av overføringsavtalen innen offentlig sektor.

Premien i SPK føres opp med lik premiesats for alle kommunene som sammen finansierer den samlede pensjonskostnaden for lærerne i grunnskolen. SPK fastsetter satsen slik at innbetalt premie skal dekke påkrevde tilskudd til finansiering av opptjente pensjonsrettigheter. Pensjonene i SPK er gitt med statsgaranti og utbetales via tilskudd direkte over statsbudsjettet. Dette innebærer at det ikke settes av til noe faktisk premiefond. For å håndtere de regnskapsmessige bestemmelsene kalkulerer SPK allikevel et fiktivt fond til balansen.

SPK endret premiemodellen fra 2018 til en hendelsesbasert modell, som er tilnærmet lik den som benyttes av andre offentlige pensjonsleverandører. Alle landets kommuner er samlet i ett premiefellesskap i SPK. Pensjonspremien utjevnes over fellesskapet ved hjelp av ulike fordelingsnøkler, og består av tre ulike delelementer; ordinær premie, endringspremie og administrasjonspremie.

Ordinær premie beregnes som en prosent av premiefellesskapets pensjonsgrunnlag for henholdsvis alderspensjon og tidlig pensjon (AFP). Endringspremien er det premiebehovet som oppstår som resultat av en endring som for eksempel overgang fra aktiv stilling til pensjon eller lønnsøkning utover forventningene. Endringspremien beregnes i prosent av premiereserven for henholdsvis alderspensjon og AFP. Administrasjonspremie er den premien kunden må betale for å dekke administrasjonskostnadene knyttet til SPK sin administrasjon av pensjonsordningen. Denne utgjør 0,35 % av den pensjonsgivende lønnen som kommunen rapporterer inn til SPK.

I budsjettet for 2020 er det benyttet 10,89 % som arbeidsgiverandel i SPK premie. SPK har informert kommunene om at premiesatsen for arbeidsgivers andel vil reduseres fra 10,89 % til 10,71 % i 2020. Dette innebærer en reduksjon i pensjonsutgiftene for 2020 på 0,561 mill. kroner, som vil bli fordelt til den enkelte resultatenhets budsjettramme gjennom en egen budsjettregulering i 2020 med avregning mot lønnsreserven.

##### *Pensjonsordningene i Kommunal Landspensjonskasse (KLP)*

Det er tre pensjonsordninger i KLP som er aktuelle for Ringsaker kommune:

- Felles kommunal pensjonsordning
- Pensjonsordningen for sykepleiere
- Pensjonsordningen for folkevalgte

I pensjonsordningen kan en noe forenklet si at behovet for midler til pensjonsutbetalinger samt til avsetninger til fremtidige utbetalinger, må dekkes av premieinnbetalinger samt verdiskapningen (dvs. finansavkastningen fratrukket driftsutgifter, egenkapitalbetjening, skatt mv.) hos den aktuelle leverandøren.

I tabellen under vises utviklingen i antall pensjonister i Ringsaker kommune fra 2012.

Tabell 4.21.3.3 Antall pensjonister – Ringsaker kommune (kilde: KLP)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 *)
Alder	541	602	632	628	786	834	884	931
Uføre	423	423	438	411	423	429	432	430
AFP	95	86	85	81	83	88	108	106
Etterlatte	111	109	111	111	116	127	131	132

\*) Tallene for 2019 gjelder pr. 30.9.2019

Av tabellen over fremgår det at Ringsaker kommune har hatt en økning i antall pensjonister de siste årene. Den store økningen blant alderspensjonister fra 2015 til 2016 skyldes i all hovedsak at uføre blir klassifisert som alderspensjonister når de fyller 67 år fra 2016, mens de tidligere ble dette først ved fylte 70 år. Ringsaker kommune har hatt et høyt uttak av AFP 62-64 i løpet av 2018 i forhold til tidligere år, mens antall uføre pensjonister holder seg stabilt.

Tabell 4.21.3.4 Aktuelle opplysninger pr. 31.12. (kilde: KLP)

	Ringsaker kommune 2016	Ringsaker kommune 2017	Ringsaker kommune 2018	KLPs Fellesordning 2016	KLPs Fellesordning 2017	KLPs Fellesordning 2018
Gjennomsnittsalder	42,67 år	42,51 år	42,51 år	43,39 år	42,28 år	43,15 år
Pensjonsgrunnlag pr. årsverk	434 256 kr	425 912 kr	435 930 kr	449 658 kr	440 852 kr	450 032 kr
Andel av antall uføre	12,13 %	11,72 %	11,32 %	10,66 %	9,92 %	10,28 %
Andel av årsverk uføre	10,81 %	10,42 %	9,73 %	9,41 %	8,75 %	8,94 %
Andel kvinner	76,18 %	75,62 %	74,74 %	75,39 %	74,55 %	74,88 %

Ringsaker kommune hadde lavere gjennomsnittsalder og lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet i fellesordningen. Andelen uføre var høyere i Ringsaker kommune enn gjennomsnittet, mens andel kvinner nå er blitt lavere enn gjennomsnittet.

Pensjonsordningene håndteres i budsjettet grovt sett som tre hovedelementer omtalt under.

#### Ordinær premie

Dette elementet finansieres gjennom den såkalte ordinære premien som innbefatter forsikringsdekning for de aktuelle pensjonsytelsene, samt tilskudd AFP 65-66 år inkl. 85-årsregelen. 85-årsregelen innebærer at arbeidstakerne med særaldersgrense kan gå av med pensjon inntil 3 år før aldersgrensen, når summen av alder og tjenestetid overstiger 85 år. Det er obligatorisk utjevning blant alle kommunekunder av utgiftene til AFP 65-66 år, samt 85-årsregelen. Fra 65 år er AFP en del av tjenstepensjonsordningen. AFP kan da beregnes etter reglene for alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Dette innebærer at en får AFP beregnet som vanlig alderspensjon.

Den ordinære premien som arbeidsgiver ventelig skal betale, er i budsjettet for 2020 ført opp som andel av pensjonsgrunnlaget på 10,23 % innen fellesordningen og 10,48 % innen sykepleierordningen. Forsikringspremien øker fra 2019 til 2020. Årsaken til økningen er endring i reglene for opptjening av pensjon for medlemmer født i 1963 og senere, som innføres fra 1.1.2020. For fellesordningen vil premien økes fra 10,23 % til 10,81 %, mens den for sykepleierordningen vil økes fra 10,48 % til 10,95 %. Samlet gir dette en økning i premien for de to ordningene på 7,271 mill.

kroner, som vil bli fordelt til den enkelte resultatenhets budsjetttramme gjennom en egen budsjettregulering i 2020 med avregning mot lønnsreserven.

#### Reguleringspremien

Gjennom året øker lønnen til de yrkesaktive. Da må det gjøres nye avsetninger for å sikre de yrkesaktive høyere pensjoner når den tid kommer. Dessuten skal pensjonen til de som allerede er pensjonister, økes i takt med økningen i grunnbeløpet (G) i Folketrygden. Dette elementet finansieres gjennom den såkalte reguleringspremien. Reguleringspremien er høy fordi den kommunale pensjonsordningen er fullt fondert. Samtidig må pensjonsselskapene foreta avsetninger som er tilstrekkelige til å dekke de økte pensjonsrettighetene som følge av lønns- og trygdeoppgjørene.

Anslag for reguleringspremien er beregnet med utgangspunkt i 3,9 % av kommunens premiereserve for fellesordningen og 3,2 % for folkevalgtordningens vedkommende. For sykepleierordningen beregnes reguleringspremien med 9,2 % av pensjonsgrunnlaget. Reguleringspremien er basert på en lønnsvekst på 3,5 % og er beregnet i samarbeid med KLP.

Reguleringspremien antas å bli noe høyere i 2020 enn det den faktisk ble i 2019. Størrelsen på reguleringspremien bestemmes av nivålønnsveksten, det vil si økningen i årslønnen og økningen i Folketrygdens grunnbeløp (G) 1.1.-31.12. Reguleringspremien for 2020 forventes å bli høyere enn det den faktisk ble i 2019. Økningen i Folketrygdens grunnbeløp forventes å øke noe i 2020 i forhold til 2019; 3,22 % i 2019 og 3,70 % i 2020. Samtidig forventes det en økning i lønnsveksten for 2020 sammenlignet med 2019; 3,2 % i 2019 og 3,5 % i 2020. Det gir en økning i reguleringspremien fra budsjett 2019 på 6,1 mill. kroner.

Det er usikkert hva faktisk lønnsvekst blir og derav hva reguleringspremien blir. Dersom reguleringspremien viser seg å bli høyere enn antatt, vil økningen bli dekket av lønnsreserven i forbindelse med tertialrapportene i 2020.

Tabell 4.21.3.5 Reguleringspremie for 2020 – foreløpig anslag om innbetaling

	Anslag reguleringspremie	
	%- sats	Beløp
Felles kommunal pensjonsordning	3,9	72 213 000
Pensjonsordning for sykepleiere	9,2	12 210 000
Pensjonsordning for folkevalgte	3,2	274 000
Sum anslag reguleringspremie (ekskl. arb.g.avg.)		84 697 000
Arbeidsgiveravgift (14,1 %)		11 942 000
Sum anslag brutto 2019		96 639 000
Forutsatt tilbakeført overskudd fra KLP (inkl. arb.g.avg.)		7 656 000
Lavere reguleringspremie/høyere tilbakeført overskudd		15 000 000
Bevilgningsdekning - avsetning til lønnsreserven		73 983 000

Innbetalingen til pensjonsordningen er å forstå som nettobetraktninger. Tilbakeføringen av overskudd til kundenes premiefond vil ventelig være basert på resultatet for 2019 og behovet for eventuelt å øke KLPs tilleggsavsetninger. Dette vil først foreligge våren 2020. En vil derfor komme tilbake til dette ved 1. tertial 2020. I budsjettet er det lagt til grunn en tilbakeføring av overskudd fra KLP på 0,3 % av premiereserven i fellesordningen og 0,7 % av pensjonsgrunnlaget i sykepleierordningen. Dette er i henhold til prognoser fra KLP.

Reguleringspremien for ansatte på VAR-området blir ikke kompensert ved bruk av lønnsreserven, men ligger inne i beregningen av reguleringspremien. Lønnsreserven er redusert med VAR-områdets andel av reguleringspremien på 2,3 mill. kroner.

Det er lagt inn en forutsetning om lavere reguleringspremie/høyere tilbakeført overskudd fra KLP på 15 mill. kroner basert på erfaringer fra tidligere år. De siste årene har tilbakeført overskudd fra KLP vært på et høyere nivå enn forutsatt i budsjettet, og reguleringspremien har blitt noe lavere.

#### Forholdet mellom innbetaling og belastning i kommuneregnskapet

I 2002 ble de kommunale regnskapsforskriftene endret, og pensjonsforpliktelsene er nå inne i balansen for å få standardiserte beregninger av den årlige kostnaden som grunnlag for bokføring.

De økonomiske forutsetningene for beregning av netto pensjonskostnad, pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser skal gjøres på grunnlag av de økonomiske forutsetningene som departementet fastsetter og på grunnlag av anerkjente aktuarmessige forutsetninger, jf. §§ 3-5 og 3-6 i forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner mv. Det som anvendes er uvektet snitt for rentenivå og lønnsvekst de siste 10 årene. Det er differansen mellom disse som er mest avgjørende for beregnede forpliktelser og kostnader.

Premieavviket for Ringsaker kommunes vedkommende i 2019 er fra KLP prognostisert til å bli 78,699 mill. kroner inkludert arbeidsgiveravgift. I tillegg kommer premieavviket vedrørende SPK, som for 2019 antydes å bli 2,105 mill. kroner inkludert arbeidsgiveravgift. Premieavviket både i KLP og SPK er positivt, det vil si at pensjonskostnaden er lavere enn premieinnbetalingen. Positivt premieavvik for KLP og SPK på til sammen 80,804 mill. kroner i 2019 vil bli inntektsført i driftsregnskapet mot kortsiktig fordring i balansen for så å bli utgiftsført i 2020.

For 2020 viser prognosen fra KLP og SPK begge et positivt premieavvik inkl. arbeidsgiveravgift på henholdsvis 116,646 mill. kroner og 13,268 mill. kroner.