

## 4.22 Tilleggsbevilgninger (VO nr. 88)

### 4.22.1 Innledning

I dette kapitlet føres tilleggsbevilgningspostene som budsjetteres under virksomhetsområde 88 i budsjett- og regnskapsskjema 1B. Tilleggsbevilgningspostene er budsjettert som avsetning til disposisjonsfond, som disponeres i henhold til fullmaktene gitt i økonomireglementets § 3.6.

### 4.22.2 Oversiktstabeller

Tabell 4.22.2.1 Drifts- og investeringsbudsjett (kr 1.000)

	Regnskap 2017	Budsjett 2018	Forslag 2019	Forslag 2020	Forslag 2021	Forslag 2022
Driftsutgifter	82 207	103 648	104 547	104 547	104 547	104 547
Driftsinntekter	0	0	0	0	0	0
Netto driftsutgifter	82 207	103 648	104 547	104 547	104 547	104 547
Investeringsutgifter	0	0	0	0	0	0
Investeringsinntekter	0	0	0	0	0	0
Netto investeringsutgifter	0	0	0	0	0	0

### 4.22.3 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 4.22.3.1 Fordeling av driftsbevilgningen (kr 1.000)

	2019	2020	2021	2022
Lønnsreserven	104 037	104 037	104 037	104 037
Formannskapetets tilleggsbevilgningspost	510	510	510	510
Sum	104 547	104 547	104 547	104 547

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

Tabell 4.22.3.2 Oppsett ved beregning av lønnsreserven

	2019	2020	2021	2022
Lønnsoppgjøret for 2018	5 130 665	5 130 665	5 130 665	5 130 665
Lønnsoppgjøret for 2019	42 046 997	42 046 997	42 046 997	42 046 997
Endring KLP premie	-76 000	-76 000	-76 000	-76 000
Endring SPK premie	879 000	879 000	879 000	879 000
Innbetaling av reguleringspremie 2019	90 535 000	90 535 000	90 535 000	90 535 000
Tilbakeført overskudd KLP	-8 257 000	-8 257 000	-8 257 000	-8 257 000
Lavere reg.premie/høyere tilbakeført overskudd	-25 000 000	-25 000 000	-25 000 000	-25 000 000
Andel netto reguleringspremie VAR	-2 281 000	-2 281 000	-2 281 000	-2 281 000
Diverse lønn og realvekst	1 059 200	1 059 200	1 059 200	1 059 200
Sum	104 036 862	104 036 862	104 036 862	104 036 862

#### Lønnsoppgjøret i 2019

Lønnsoppgjøret for 2019 er et mellomoppgjør, og samlet tas det i budsjettet høyde for en årslønnsvekst på om lag 3,25 %. Denne lønnsveksten, sammen med antatt prisvekst på 1,9 %, er benyttet ved prisframskrivning av kommunens inntekter.

Anslaget på kommunesektoren sine skatteinntekter i 2019 i statsbudsjettet for 2019 bygger blant annet på en årslønnsvekst på 3,25 % fra 2018 til 2019. KS har beregnet at overhenget fra 2018 til 2019 utgjør anslagsvis 0,6 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 hovedoppgjøret.

Til inndekning av lønnsoppgjøret i 2019 føres det opp en bevilgning på 42,047 mill. kroner, som sammen med overhenget tilsvarer om lag 3,25 %. Dette er i samsvar med lønnsveksten i forslaget til statsbudsjett for 2019 og KLP sine prognoser for reguleringspremien.

Rådmannen har de siste årene budsjettet 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 2019 utgjør denne posten 1,059 mill. kroner.

#### 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 2019 er det benyttet 10,60 % som arbeidsgiverandel i SPK premie. SPK har informert kommunene om at premiesatsen for arbeidsgivers andel vil økes fra 10,60 % til 10,89 % i 2019. Dette innebærer en økning i pensjonsutgiftene for 2019 på 0,879 mill. kroner, som vil bli fordelt til den enkelte resultatenhets budsjetttramme gjennom en egen budsjettregulering i 2019 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 2010.

Tabell 4.22.3.3 Antall pensjonister – Ringsaker kommune (kilde: KLP)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 *)
Alder	482	541	602	632	628	786	834	874
Uføre	405	423	423	438	411	423	429	436
AFP	98	95	86	85	81	83	88	102
Etterlatte	106	111	109	111	111	116	127	130

\*) Tallene for 2018 gjelder pr. 30.9.2018

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.

Tabell 4.22.3.4 Aktuelle opplysninger pr. 31.12. (kilde: KLP)

	Ringsaker kommune 2015	Ringsaker kommune 2016	Ringsaker kommune 2017	KLPs fellesordning 2015	KLPs fellesordning 2016	KLPs fellesordning 2017
Gjennomsnittsalder	42,76 år	42,67 år	42,51 år	43,72 år	43,39 år	42,28 år
Pensjonsgrunnlag pr. årsverk	429 344 kr	434 256 kr	425 912 kr	444 838 kr	449 658 kr	440 852 kr
Andel av antall uføre	14,17 %	12,13 %	11,72 %	12,62 %	10,66 %	9,92 %
Andel av årsverk uføre	10,92 %	10,81 %	10,42 %	9,77 %	9,41 %	8,75 %
Andel kvinner	76,57 %	76,18 %	75,62 %	75,45 %	75,39 %	74,55 %

Ringsaker kommune hadde høyere gjennomsnittsalder og lavere lønnsnivå enn gjennomsnittet i fellesordningen. Andelen uføre og andel kvinner var høyere i Ringsaker kommune 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 2019 ført opp som andel av pensjonsgrunnlaget på 10,24 % innen fellesordningen og 10,52 % innen sykepleierordningen. KLP har informert kommunene om at det er minimale endringer i premiesatsene for 2019. For fellesordningen vil premien reduseres fra 10,24 % til 10,23 %, mens den

for sykepleierordningen vil reduseres fra 10,52 % til 10,48 %. Samlet gir dette en reduksjon i premien for de to ordningene på kr 76.000, som vil bli fordelt til den enkelte resultatenhets budsjetttramme gjennom en egen budsjettregulering i 2019 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 livselskapene 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 3,7 % av kommunens premiereserve for fellesordningen og 3,2 % for folkevalgtdordningens vedkommende. For sykepleierordningen beregnes reguleringspremien med 7,3 % av pensjonsgrunnlaget. Reguleringspremien er basert på en lønnsvekst på 3,25 % og er beregnet i samarbeid med KLP.

Størrelsen på reguleringspremien bestemmes av nivålønnsveksten, det vil si økningen i årslønnen og økningen i Folketrygdens grunnbeløp (G) 1.1.-31.12. Reguleringspremien for 2019 forventes å bli høyere enn det den faktisk ble i 2018. Økningen i Folketrygdens grunnbeløp forventes å gå litt ned i 2019 i forhold til 2018; 3,47 % i 2018 og 3,22 % i 2019. Samtidig forventes det en økning i lønnsveksten for 2019 sammenlignet med 2018; 2,8 % i 2018 og 3,25 % i 2019.

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 2019.

Tabell 4.22.3.5 Reguleringspremie for 2019 – foreløpig anslag om innbetaling

	Anslag reguleringspremie	
	%- sats	Beløp
Felles kommunal pensjonsordning	3,7	69 973 000
Pensjonsordning for sykepleiere	7,2	9 131 000
Pensjonsordning for folkevalgte	3,2	243 000
Sum anslag reguleringspremie (ekskl. arb.g.avg.)		79 347 000
Arbeidsgiveravgift (14,1 %)		11 188 000
Sum anslag brutto 2019		90 535 000
Forutsatt tilbakeført overskudd fra KLP (inkl. arb.g.avg.)		8 257 000
Lavere reguleringspremie/høyere tilbakeført overskudd		25 000 000
Bevilgningsdekning - avsetning til lønnsreserven		57 278 000

Innbetalingen til pensjonsordningen er å forstå som nettobetraktninger. Tilbakeføringen av overskudd til kundenes premiefond vil ventelig være basert på resultatet for 2018 og behovet for eventuelt å øke KLPs tilleggsavsetninger. Dette vil først foreligge våren 2019. En vil derfor komme tilbake til dette ved 1. tertial 2019. I budsjettet er det lagt til grunn en tilbakeføring av overskudd fra KLP på 0,35 % av premiereserven i fellesordningen og 0,8 % 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 2,281 mill. kroner.

#### 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.

KLP har tidligere signalisert at premiesatsene i pensjonsordningene er på et stabilt nivå, og neppe vil øke noe særlig de nærmeste årene, så lenge de forsikringsmessige risikoforutsetninger ikke endres. Dersom de økonomiske forutsetninger ved beregningen av de regnskapsmessige pensjonskostnader ble holdt uendret fra år til år, ville de hatt en tilsvarende stabil utvikling. Slik regnskapsforskriften er utformet, vil disse forutsetningene imidlertid ikke være de samme år for år.

De nevnte økonomiske forutsetninger er bestemt av § 13-5 i kommuneregnskapsforskriften. 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 2018 er fra KLP prognostisert til å bli 80,728 mill. kroner inkludert arbeidsgiveravgift. I tillegg kommer premieavviket vedrørende SPK, som for 2018 antydes å bli 0,541 mill. kroner inkludert arbeidsgiveravgift. Premieavviket i KLP er positivt, det vil si at pensjonskostnaden er lavere enn premieinnbetalingen. Premieavviket i SPK er negativt, noe som innebærer at pensjonskostnaden er høyere enn premieinnbetalingen. Netto positivt premieavvik for KLP og SPK på til sammen 80,187 mill. kroner i 2018 vil bli inntektsført i driftsregnskapet mot kortsiktig fordring i balansen for så å bli utgiftsført i 2019.

For 2019 viser prognosen fra KLP og SPK begge et positivt premieavvik inkl. arbeidsgiveravgift på henholdsvis 86,718 mill. kroner og 1,750 mill. kroner.

#### Ny pensjonsordning i offentlig sektor

Regjeringen og partene i arbeidslivet er blitt enige om en avtale om ny pensjonsløsning i offentlig sektor fra 2020. Lovforslaget er sendt ut på høring høsten 2018 med høringsfrist 9.1.2019. Etter høringsfristens utløp oversendes lovforslaget Stortinget til behandling.

Den nye ordningen som innføres fra 2020 og gjelder dem som er i født i 1963 eller senere. 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 for eksempel faller ut av arbeidslivet eller skifter arbeidsgiver før de fyller 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. Opptjening etter begge ordningene skal kunne tas ut fra 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning.

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.

KLP har signalisert at pensjonsutgiftene til kommunene vil øke de neste årene, men effekten av ny offentlig tjenstepensjon er ikke beregnet ennå. En vil komme tilbake til hvordan den nye pensjonsordningen vil påvirke kommunens utgifter til pensjon i budsjett 2020.