



Riktlinje tjänstepension

För anställda i Kristianstads kommun. Gäller ej helägda bolag

Innehåll

Riktlinje tjänstepension.....	1
Allmänt.....	2
Syfte	2
Uppdatering.....	2
Beslutsordning.....	2
Påverkande lagstiftning och kollektivavtal	3
Attrahera, rekrytera och behålla medarbetare	3
Löneväxling till tjänstepension	3
Minskad sysselsättningsgrad med bibehållen tjänstepensionsintjänande.....	4
Inkomstförstärkning	5
Övrigt.....	6
BILAGA A.....	7
Tryggande av tjänstepensionsförmåner.....	7
BILAGA B.....	8
Tjänstepensionsinformation till anställda.....	8



Allmänt

Kommunens medarbetare omfattas av kollektivavtalade tjänstepensionsavtal. KAP-KL och AKAP-KL (upphör 31/12 2022) /AKAP-KR (gäller från och med 1/1 2023).

Vilket tjänstepensionsavtal man omfattas av beror på ålder, när man blev anställd samt vilken lön man har. Anställda som har sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas inte av KAP-KL, utan av det tjänstepensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten när sjuk- eller aktivitetsersättningen började gälla.

Bestämmelserna i KAP-KL, AKAP-KL/AKAP-KR är i vissa delar dispositiva vilket ger utrymme för lokala och/eller individuella överenskommelser.

Syfte

Riktlinjerna är en aktiv del av arbetsgivarpolitiken i syfte att stärka kommunens möjligheter till att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Riktlinjen ska även medverka till att tjänstepensionsfrågor hanteras på ett enhetligt, konsekvent och tydligt sätt.

Riktlinjerna beskriver det som Kristianstads kommun beslutat ska gälla i specifika tjänstepensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter som tjänstepensionsavtalen ger. Riktlinjerna är ett arbetsgivardokument, och innebär i sig ingen utfästelse om förmåner för anställda.

Uppdatering

Riktlinjerna ses över när det sker förändringar i lagar och/eller kollektivavtal med inverkan på tjänstepensionsområdet, eller efter politiskt beslut.

Beslutsordning

Kommunstyrelsen beslutar om riktlinje för tjänstepension.

Kommunstyrelsens personalutskott är pensionsmyndighet och högsta ansvariga pensionsorgan för anställda i Kristianstads kommun.

Beslut i löpande tjänstepensionsärenden enligt denna riktlinje sker efter gällande delegationsordning.

Pensionshandläggare/HR strateg handlägger löpande tjänstepensionsärenden utifrån verkställighet.



Påverkande lagstiftning och kollektivavtal

Lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80)
Kollektiv avtalad pension, KAP-KL (2005-12-08)
Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension, AKAP-KL (2014-01-01 till 2022-12-31)
Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension, AKAP-KR (2023-01-01)
Europaparlamentets och rådets direktiv (EU 2016/2341)
Lagen om inkomstgrundande ålderstjänstepension (1998:674)

Attrahera, rekrytera och behålla medarbetare

Löneväxling till tjänstepension

Möjligheten till löneväxling gäller för tillsvidareanställda medarbetare som arbetar inom ett avtalsområde där facklig organisation tecknat lokalt kollektivavtal som möjliggör löneväxling till tjänstepension. Undantaget är medarbetare som arbetar inom ett avtalsområde där centrala parterna är eniga om att lokalt kollektivavtal inte krävs.

För att en medarbetare ska ha en möjlighet att löneväxla, så ska medarbetarens lön efter det att löneväxlingen är genomförd ha en lön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp (IBB). Löneväxlingen sker via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag.

Överenskommelsen om löneväxling kan träffas i samband med nyanställning eller därefter en gång per kvartal. Löneväxling är möjligt till och med den månaden innan medarbetaren fyller 66 år (65 år och 11 månader). Det överenskomna beloppet betalas in av arbetsgivaren i form av en pensionsförsäkring.

Löneväxling ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren. Vid löneväxling betalar arbetsgivaren särskild löneskatt istället för sociala avgifter och får därmed en lägre kostnad. Medarbetare som löneväxlar får därför ett premietillägg om ska motsvara skillnaden mellan sociala avgifter och särskild löneskatt. Premietillägget är för närvarande 5,76 procent (2020). Premietillägget betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet in till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka medarbetarens intjänande till tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara tjänstepensionsgrundande.

Vid löneöversyn ska bruttolönen före växlingen användas som utgångspunkt.

Lägsta beloppet att löneväxla är 1 000 kr per månad. Högsta beloppet är 20 procent av bruttolönen per månad. Medarbetaren väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om tjänstepensionsförsäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Medarbetaren ansvarar för placeringen av premien och framtidens utfall. Endast försäkringsbolag som är godkända inom ramen för pensionsvalet kan väljas.



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

Överenskommelsen om löneväxling ska regleras i ett avtal mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Arbetsgivaren och medarbetaren har en ömsesidig rätt att avsluta avtalet en gång per kvartal.

Medarbetaren kan ansöka om ändringar i avtalet, exempelvis höjning av beloppet en gång per kvartal.

Förändras förutsättningarna väsentligt för löneväxling på grund av ändringar i lag eller kollektivavtal, har medarbetaren och arbetsgivaren en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Löneväxling kan påverka intjänandet till allmänna pensionen, ersättning från avtalsförsäkringar, ersättningar från socialförsäkringsbalken med mera utifrån att lönen blir lägre. Arbetsgivaren kompenserar ej för eventuella bortfall gällande dessa förmåner.

Minskad sysselsättningsgrad med bibehållen tjänstepensionsintjänande

I syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv erbjuder arbetsgivaren möjligheten att minska sysselsättningsgraden utan att den medföljande löneminskningen medför lägre inbetalning av tjänstepensionsavgifter.

Arbetsgivaren fortsätter betala in tjänstepensionsavgifter utifrån den sysselsättningsgrad som medarbetaren hade innan minskningen av sysselsättningsgrad.

Den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter omreglering är 50 procent av heltid.

Möjligheten till minskad sysselsättningsgrad är inte en rättighet för medarbetaren, och ska inte användas på ett sätt som motverkar arbetsgivarens strategier att möta kompetensförsörjningsutmaningen i verksamheten.

Medarbetaren ansöker om möjligheten och arbetsgivaren ska pröva ansökan individuellt.

Möjligheten gäller tillsvidareanställda som innan minskningen har haft en sammanhängande anställningstid av fem år eller mer. Medarbetaren ska ha arbetat aktuell sysselsättningsgrad de senaste 36 månaderna innan omregleringen.

Medarbetaren ska ha uppnått den nedre åldersgränsen för uttag av allmän pension för att kunna ansöka. Bibehållen tjänstepensionsintjänande gäller fram till medarbetaren avslutar sin anställning eller att arbetsgivaren avslutar anställningen i samband med uppnådd LAS-ålder.



Nedsättningen av sysselsättningsgraden är varaktigt och anställningsavtalet omregleras.

Arbetstidsminskning kan påverka intjänandet till allmänna pensionen, ersättning från avtalsförsäkringar, ersättningar från socialförsäkringsbalken med mera utifrån att lönen blir lägre. Arbetsgivaren kompenserar ej för eventuella bortfall gällande dessa förmåner.

Information om hur en nedsättning av sysselsättningsgrad påverkar intjänandet till allmän pension samt ersättning från avtalsförsäkringar och ersättningar från socialförsäkringen på ett negativt sätt ska finnas tillgängligt för medarbetaren.

Inkomstförstärkning

Välfärdens kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna för Kristianstads kommun. För att möta kompetensutmaningen arbetar kommunen med flera strategier. Ett verktyg som arbetsgivaren har är att erbjuda inkomstförstärkning i form av en premie för att säkra upp kompetens och kompetensöverföring för verksamhetens bästa till redan anställda medarbetare eller i samband med rekrytering.

Inkomstförstärkning kan komma i fråga när:

- Kompetenser är kritiska för verksamheten
- Kompetens är svårrekryterad och där en bristsituation får omedelbar påverkan på verksamheten
- Andra lösningar såsom extern bemanningslösning blir dyrare
- Kunskapsöverföring till övriga medarbetare måste säkras upp

Förvaltningsledningens inventering av verksamheternas kompetensförsörjningsbehov utgör basen för när ett erbjudande om inkomstförstärkning kan lämnas.

Från och med januari månad det året medarbetaren/kandidat fyller 66 år kan arbetsgivaren erbjuda möjligheten till inkomstförstärkning i formen av en premie. Erbjudandet om inkomstförstärkning gäller ett år i taget. Ett individuellt avtal skrivs mellan arbetsgivaren och medarbetaren.

Medarbetare som besitter en kompetens som arbetsgivaren har identifierat som kritisk kan om hen uppfyller ålderskraven själv ansöka om modellen, sådan ansökan prövas individuellt och utifrån verksamhetsbehov.

Inkomstförstärkningen utbetalas som en premie, där premiens storlek påverkas av hur många timmar medarbetaren har arbetat under året. Belopp XX /år där hänsyn tas till arbetad tid under året. Premien utbetalas i februari månad året efter fullgjort arbete för vilket överenskommelsen/avtalet om inkomstförstärkning träffats.

Formeln för beräkning av premien:



Hel premieandel i kr * (andel arbetade timmar under året /normalt årsarbetstidsmått enligt HÖK eller lokala kollektivavtal.) = utbetalad premie.

En hel premieandel är förnärvarande 50 000 kr. (2022)

Inkomstförstärkning är inte en rättighet för medarbetaren.

Beslutsfattare följer av respektive förvaltnings delegationsordning.

Övrigt

Bilaga A – Tryggande av tjänstepensionsförmåner

Bilaga B – Information om tjänstepension till anställda



BILAGA A

Tryggande av tjänstepensionsförmåner

Utfästelser om tjänstepension tryggas genom beskattningsrätten, och på det sätt som följer av lagen (1997:614) om kommunal redovisning. Nedan beskriver hur trygghandlet av tjänstepensioner sker. Förändringar i lagar och/eller kollektivavtal med inverkan på tjänstepensionsområdet kan påverka nedan.

Avgiftsbestämd ålderspension för åren 1998 och 1999	Tryggas genom beskattningsrätten och redovisas som en skuld i balansräkningen
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänande skuldförs årligen
Pension till efterlevande	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet till efterlevande skuldförs i samband med inträffat dödsfall.
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Pension intjänad före 1998	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen för balansräkningen.
Alternativ avtalstillämpning	Tryggas genom försäkring. Premie betalas fortlöpande



BILAGA B

Tjänstepensionsinformation till anställda

Enligt gällande tjänstetjänstepensionsavtal i kommunen är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om tjänstepensionsförmåner som tjänas i in anställningen. Nedan beskriver hur information görs tillgängligt för medarbetare, förändringar kan exempelvis ske genom förändringar i lagar och/eller kollektivavtal med inverkan på tjänstepensionsområdet.

För att få en totalbild av sin pension, både allmän och tjänstepension rekommenderas medarbetare att gå in på pensionsmyndigheternas hemsida. På hemsidan finns ett flertal verktyg för medarbetaren bland annat att göra prognoser och planera sitt framtida uttag.

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderstjänstepensionen för första gången får information och valblankett från aktuell valcentral. Valet av försäkringsbolag, flytta redan intjänade pensionspengar sker via pensionsvalets hemsida.

Information om löneväxling tillhandahålls genom kommunens intranät samt pensionsvalets hemsida.

Medarbetaren kan ta del av övergripande tjänstepensions information via kommunens intranät och tjänstepensionsleverantör. För närvarande KPA Tjänstepension.

Medarbetaren får årligt värdebesked från det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda delen av tjänstetjänstepensionen.

För medarbetare som i enlighet med tidigare pensionspolicy har valt alternativ KAP-KL sker information från anvisat försäkringsbolag.