

RIKTLINJE FÖR
TJÄNSTEPENSION



Antagen 2024-06-03

STYRANDE DOKUMENT

Dokumenttitel	Riktlinjer för tjänstepension
Diarienummer	KK24/260
Kategori av styrdokument	Normerande
Fastställd av	Kommunstyrelse
Beslutsdatum	2024-06-03
Giltighetstid	2024-06-03 och tills vidare
Omfattar	Riktlinjen omfattar kommunstyrelsen samt alla verksamheter i Nyköpings kommun
Dokumentansvarig	HR-avdelningen
Uppföljning	Vid behov

KATEGORIER AV STYRDOKUMENT

Organiserande	Förklarar, tydliggör och reglerar kommunens roll- och ansvarsfördelning samt vem som har rätt att fatta beslut.
Normerande	Beskriver kommunens förhållningssätt i en viss fråga eller ger direktiv för hur något ska utföras och syftar till att styra beteenden utifrån en gemensam värdegrund.
Aktiverande	Beskriver vad kommunen vill förändra eller uppnå inom specifika områden och syftar till att ge ett uppdrag att handla på ett visst sätt.
Reglerande	Anger villkoren för kommunal service och vilka krav kommunen ställer på de som lever, verkar och vistas i Nyköping.

INNEHÅLL

1	INLEDNING	1
2	KOLLEKTIVAVTAL	1
3	VID NYREKRYTERING	1
4	UNDER ANSTÄLLNINGEN	2
4.1	Pensionsinformation	2
4.2	Löneväxling	2
4.3	Byte av pensionsavtal	3
5	VID AVGÅNG	3
5.1	Särskild avtalspension enligt överenskommelse (SAP).....	3
5.1.1	Särskild avtalspension på deltid	4
6	ÄNDRINGSHISTORIK	5

1 INLEDNING

Syftet med Nyköpings kommuns riktlinjer för tjänstepension är att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya medarbetare genom att på ett enkelt och tydligt sätt beskriva kommunens pensionsförmåner.

Riktlinjerna beskriver på ett samlat sätt kommunens pensionsåtagande gentemot medarbetarna. De är framtagna utifrån lagregler och kollektivavtal samt möjlighet att utveckla dessa.

Nyköpings kommun vill med dessa riktlinjer;

- Öka sin attraktion som arbetsgivare
- Få bättre kontroll och överblick över pensionsförmåner.
- Åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner.

2 KOLLEKTIVAVTAL

Från 1 januari 2023 gäller pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd Kollektiv Avtalad Pension) för anställda födda 1958 eller senare.

För anställda med en aktiv intjänande av förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL och som valt att kvarstå (år 2023) omfattas de fortsatt av KAP-KL.

Äldre pensionsavtal kan fortfarande gälla i enskilda fall på grund av särskilda omständigheter.

Pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL, innehåller ett antal möjligheter till lokala och/eller individuella överenskommelser. Därmed kan kommunen använda pensioner som en aktiv del i sin personalpolitik, bland annat för att underlätta och förenkla vid rekrytering och avveckling av personal.

3 VID NYREKRYTERING

Nyanställda ska tillhöra pensionsavtalet AKAP-KR. Om den nyanställde vid sin tidigare anställning tillhört KAP-KL har personen rätt att bibehålla pensionsavtalet förutsatt att byte av anställning sker inom 90 dagar. En individuell överenskommelse om att AKAP-KR ändå ska gälla kan träffas.

Som en del av introduktionen vid nyanställning får alla medarbetare information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens pensionsadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen.

4 UNDER ANSTÄLLNINGEN

4.1 Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt pensionsavtalen ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in under anställningen. Det ger även en ökad kännedom om de pensionsförmåner som ingår i anställningen.

Kommunen genomför varje år informationsträffar riktade till samtliga anställda med syftet att informera översiktligt om pensionsavtalen och öka medvetenheten om medarbetarens eget ansvar för den framtida pensionen. Även riktad pensionsinformation till medarbetare över 55 år erbjuds årligen.

Kommunens medarbetare kan gå logga in på den externa pensionsadministratören digitala kundportal för att se prognos och sammanställning över medarbetarens pensionsförmåner.

Information om den avgiftsbestämda ålderspensionens storlek fås också från det försäkringsbolag som medarbetaren valt.

På kommunen intranät finns länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör.

4.2 Löneväxling

Kommunen erbjuder tillsvidareanställda att löneväxla till tjänstepensionsförsäkring. Löneväxlingen sker via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Löneväxling är endast möjlig om bruttolönen efter löneväxling motsvarar minst 8,07 inkomstbasbelopp.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Anställda som löneväxlar får därför ett premietillägg, för närvarande 5,8 procent av bruttolöneavdraget.

Lönen före avståendet ska vara pensionsgrundande för ordinarie tjänstepension. Vid löneförhandlingar ska lönen före avståendet användas som utgångspunkt.

Lägsta belopp att växla är 500 kronor per månad och högsta belopp är 20% av bruttolönen. Ändring av löneväxlingsbelopp sker max en gång per år med varseltid på tre månader. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Löneväxlingen regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och den anställde.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har individen och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringarna. Kommunen ska informera om detta.

4.3 Byte av pensionsavtal

Medarbetare som tillhör det tidigare pensionsavtalet KAP-KL erbjuds att gå över till det avgiftsbestämda avtalet AKAP-KR. I dessa fall ska en individuell överenskommelse om att AKAP-KR ska gälla träffas. Denna möjlighet gäller inte för de medarbetare som har en beviljad sjuk- och aktivitetsersättning och därför tillhör KAP-KL eller tidigare tjänstepensionsavtal inom sektorn.

5 VID AVGÅNG

5.1 Särskild avtalspension enligt överenskommelse (SAP)

SAP är ett personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren som ska användas med stor restriktivitet. Det innebär att det sker en individuell prövning och att HR-chef beslutar i varje enskilt fall. SAP är således ingen rättighet för arbetstagaren. SAP kan beviljas en anställd som är eller riskerar att bli övertalig på grund av omorganisation eller omstrukturering i verksamheten.

Beroende av vilket pensionsavtal den anställde omfattas av gäller AKAP-KR respektive KAP-KL:s regler när så hänvisas.

Den anställde ska ha uppnått tidigast möjliga ålder för uttag av allmän pension. Den anställde ska ha haft en sammanhängande anställningstid i kommunen på minst 10 år i direkt anslutning till avgången. Om det finns vägande skäl kan kommunen, i enskilda fall, besluta om undantag från kravet på uppnådd ålder och anställningstid.

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt AKAP-KR / KAP-KL:s regler.

Hel särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna avgångstidpunkten och längst till månaden innan 65 år. Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension under den tid som särskild avtalspension betalas ut.

Avgiften beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension ska i förekommande fall fortsätta att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension/ familjeskydd ska behållas oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst som understiger två (2) prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst som överstiger denna gräns, ska samordnas på så sätt att avtalspensionen minskas med 73,5 procent av denna del av inkomsten.

5.1.1 Särskild avtalspension på deltid

Som ett alternativ till hel särskild avtalspension kan överenskommelse träffas om partiell särskild avtalspension. En förutsättning är då att sysselsättningsgraden minskas.

Partiell särskild avtalspension kan övervägas i särskilda fall, enligt samma regler som gäller för hel särskild avtalspension ovan. Pensionen beräknas på ett pensionsunderlag enligt AKAP-KR / KAP-KL:s regler och med samma pensionsnivåer som gäller för hel särskild avtalspension. Pensionen betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet. Partiell särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna omregleringstidpunkten och som längst till 66 år.

Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgift för avgiftsbestämd ålderspension grundad på pensionsunderlaget före arbetstidsbortfallet och pensionsgrundande tid för en eventuell förmånsbestämd ålderspension ska fortsätta att tillgodoräknas. Efterlevandepension/familjeskydd ska behållas oförändrat under den tid partiell särskild avtalspension betalas ut.

Vid samordning med förvärvsinkomst undantas två (2) prisbasbelopp multiplicerat med graden av arbetstidsminskning.

Kommunen ska inte kompensera den anställde för bortfall av avgifter till den allmänna pensionen under tid med särskild avtalspension på deltid. Däremot ska kommunen informera om att särskild avtalspension kan komma att påverka den allmänna pensionen.

6 ÄNDRINGSHISTORIK

Rev	Författare	Beskrivning av förändring	Datum