



Göran Richter

HR-chef

Ändringar i Pensionspolicy

Syftet med detta PM är att visa på de ändringar som är gjorda i pensionspolicy 2024 när den jämförs med pensionspolicy 2019. Rubrikerna i PM:et är hämtade från pensionspolicyn. Under respektive rubrik finns först **Skrivning i policy 2019** och den skrivningen är hämtad från nuvarande pensionspolicy och därefter kommer **Skrivning i policy 2024** och den skrivningen är hämtad från pensionspolicy 2024.

Texterna under respektive rubrik, där ändringar är gjorda, är hämtade i sin helhet även om ändringarna ibland är marginella mellan pensionspolicy 2019 och pensionspolicy 2024.

Flera av ändringarna beror på ett nytt centralt pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner där tidigare pensionsavtal heter KAP-KL eller AKAP-KL och det nya avtalet heter AKAP-KR.

Under rubriken **Beloppsgränser** fattade kommunfullmäktige i november 2021 § 136 beslut om att ändra beloppsgränsen enligt följande skrivning:

"Lägsta belopp att växla är 500 kr eller maximalt 25 % av bruttolönen per månad".

Allmänt

Skrivning i policy 2019

Syftet med denna pensionspolicy är att Askersunds kommun ska ha enhetliga pensionslösningar så långt som möjligt, och vara en attraktiv arbetsgivare. Pensionspolicyn innehåller därför ställningstaganden i ett antal frågor där kommunen som arbetsgivare kan fatta beslut inom de ramar som ges av lagstiftning och kollektivavtal.

För anställda i Askersunds kommun gäller i normalfallet kollektivavtalen om tjänstepension KAP-KL (för födda 1985 och tidigare) och AKAP-KL (för födda 1986 och senare). Anställda som har beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 kan dock omfattas av tidigare gällande pensionsavtal.

En överenskommelse om en pensionsförmån enligt denna policy kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan

Skrivning i policy 2024

Syftet med denna pensionspolicy är att Askersunds kommun ska ha enhetliga pensionslösningar så långt som möjligt, och vara en attraktiv arbetsgivare. Pensionspolicyn innehåller därför ställningstaganden i ett antal frågor där kommunen som arbetsgivare kan fatta beslut inom de ramar som ges av lagstiftning och kollektivavtal. Pensionspolicyn gäller från och med 2024.

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.



En överenskommelse om en pensionsförmån enligt denna policy kan påverka medarbetarens allmänna pension, ersättningar enligt socialförsäkringsbalken eller från avtalsförsäkringar. Kommunen ger ingen kompensation för en sådan eventuell påverkan.

Uppdatering

Ingen ändring.

Beslutsordning

Skrivning i policy 2019

Ändringar i denna pensionspolicy får göras av kommunstyrelsen.

Löpande beslut om normala pensionsavgångar fattas av pensionshandläggare enligt delegation.

Beslut om förmåner enligt denna pensionspolicy fattas av personalchefen efter samråd med berörd förvaltningschef.

Beslut om löneväxling för medarbetare fattas av pensionshandläggare.

Beslut om att den pensionsgrundande lönen för en medarbetare enligt AKAP-KL eller KAP-KL även ska omfatta annan anställningsförmån än vad som anges i avtalet, fattas av kommunstyrelsen.

Skrivning i policy 2024

Ändringar i denna pensionspolicy får göras av kommunstyrelsen.

Löpande beslut om normala pensionsavgångar fattas av chef.

Beslut om förmåner enligt denna pensionspolicy fattas av HR-chef efter samråd med berörd förvaltningschef.

Beslut om löneväxling för medarbetare fattas av HR-chef i samråd med pensionshandläggare.

Beslut om att den pensionsgrundande lönen för en medarbetare enligt AKAP-KR eller KAP-KL även ska omfatta annan anställningsförmån än vad som anges i avtalet, fattas av kommunstyrelsen.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Skrivning i policy 2019

Särskild avtalspension kan beviljas på hel- eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Särskild avtalspension kan undantagsvis övervägas vid till exempel övertalighet, organisatoriska förändringar eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Vid särskild avtalspension på deltid omregleras sysselsättningsgraden permanent.

Under förutsättning att tjänsten inte behöver återbesättas fattas beslut av personalchefen efter individuell prövning. Respektive nämnd står för kostnaden. Den anställde bör ha uppnått 63 års ålder vid pensionstillfället.

Skrivning i policy 2024



Särskild avtalspension kan beviljas på hel- eller deltid efter överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd.

Särskild avtalspension kan undantagsvis övervägas vid till exempel övertalighet, organisatoriska förändringar eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Vid särskild avtalspension på deltid omregleras sysselsättningsgraden permanent.

Under förutsättning att tjänsten inte behöver återbesättas fattas beslut av HR-chef efter individuell prövning. Respektive nämnd står för kostnaden.

Den anställde bör ha uppnått den tidigaste möjliga åldern för uttag av allmänpension.

Pensionsnivå

Ingen ändring.

Utbetalning

Skrivning i policy 2019

Särskild avtalspension utbetalas från den överenskomna avgångstidpunkten till och med månaden före 65-årsdagen eller den tidigare månad då sysselsättningsgraden ändras, den tidigare månad då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen. Särskild avtalspension på deltid kan utbetalas till och med 67-årsdagen.

Skrivning i policy 2024

Särskild avtalspension utbetalas från den överenskomna avgångstidpunkten till och med som längst månaden före uppnådd pensionsålder enligt LAS eller den tidigare månad då sysselsättningsgraden ändras.

Slutbetalning av tjänstepension

Ingen ändring.

Samordning

Ingen ändring.

Minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande

Ingen ändring

Villkor

Skrivning i policy 2019

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Anställningen omregleras och lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls dock oförändrat, på nivån före arbetstidsminskningen. Gränsen på 50 procent är vald med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.



Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Den anställde ska ha uppnått 64 års ålder och ha minst fem års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller till och med månaden före 67-årsdagen. Möjligheten kan erbjudas yngre medarbetare efter beslut i kommunstyrelsen

Skrivning i policy 2024

Den anställde tillåts minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Anställningen omregleras och lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden. Det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls dock oförändrat, på nivån före arbetstidsminskningen. Gränsen på 50 procent är vald med hänsyn till möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Den pensionsgrundande lönen förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Den anställde ska ha uppnått 64 års ålder och ha minst fem års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller längst till och med månaden före uppnådd pensionsålder enligt LAS. Möjligheten kan erbjudas yngre medarbetare efter beslut i kommunstyrelsen.

Löneväxling till tjänstepension

Ingen ändring.

Kostnadsneutralitet

Skrivning i policy 2019

I syfte att göra lönevaxlingen kostnadsneutral för kommunen tillgodoräknas den som lönevaxlar ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet utgörs av skillnaden mellan lönebikostnad och särskild löneskatt på pensionskostnader plus avgifter till kollektivavtalade pensioner och försäkringar. Storleken justeras löpande från samma tidpunkt som lönebikostnad, särskild löneskatt eller avgifter ändras (2018 är tilläggsbeloppet 5,8 %).

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna lönevaxlingsbeloppet till vald pensionsförsäkring.

Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär också att det är bruttolönen före växling som ska vara pensionsgrundande. Lönerevision samt lönerelaterade avdrag och tillägg ska göras med den oväxlade lönen som utgångspunkt.

Ny skrivning i policy 2024

I syfte att göra lönevaxlingen kostnadsneutral för kommunen tillgodoräknas den som lönevaxlar ett tilläggsbelopp. Tilläggsavgiften storlek påverkas och bestäms av skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt som förnärvarande är 5,8%.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna lönevaxlingsbeloppet till vald pensionsförsäkring.



Syftet att uppnå kostnadsneutralitet innebär också att det är bruttolönen före växling som ska vara pensionsgrundande. Lönerrevision samt lönerelaterade avdrag och tillägg ska göras med den oväxlade lönen som utgångspunkt.

Beloppsgränser och avdrag

Skrivning i policy 2019

Lägsta belopp att växla är 500 kronor och högsta är 10 000 kronor per månad, dock maximalt 20 procent av bruttolönen per månad.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet ifrån. De månader utbetald lön är mindre än det löneväxlade beloppet, på grund av till exempel sjukdom, föräldraledighet eller annan tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen.

Ny skrivning i policy 2024

Lägsta belopp att växla är 500 kr eller maximalt 25 % av bruttolönen per månad.

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet ifrån. De månader utbetald lön är mindre än det löneväxlade beloppet, på grund av till exempel sjukdom, föräldraledighet eller annan tjänstledighet, görs uppehåll i löneväxlingen.

Placeringsalternativ

Ingen ändring.

Avtal, ändringar och varseltider

Ingen ändring.

Förhöjd pensionsavgift

Ingen ändring.

Parallella anställningar

Skrivning i policy 2019

Om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan det för en anställd vara ogynnsamt i tjänstepensionshänseende att ha parallella deltidsanställningar hos flera arbetsgivare. En situation med parallella deltider kan bli aktuell om Askersunds kommun delar någon nyckelkompetens med en annan huvudman.

Förutsatt att anställningarna har ett nära samband och att det ligger i kommunens intresse att den anställda kan upprätthålla båda anställningarna, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation avseende pensionsavgift enligt AKAP-KL vid samtliga anställningar. Detta förutsätter att AKAP-KL gäller för den anställda i samtliga kommunala anställningar.

Genom att tillämpa rekommendationen blir det möjligt för kommunen att betala sin del av den anställdas hela tjänstepensionsintjänande, samtidigt som den anställda trots sina parallella deltidsanställningar kan tjäna in en tjänstepension som motsvarar en samlad heltidsanställning.

Skrivning i policy 2024



Om den sammanlagda månadslönen överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan det för en anställd vara ogynnsamt i tjänstepensionshänseende att ha parallella deltidsanställningar hos flera arbetsgivare. En situation med parallella deltid kan bli aktuell om Askersunds kommun delar någon nyckelkompetens med en annan huvudman.

Förutsatt att anställningarna har ett nära samband och att det ligger i kommunens intresse att den anställda kan upprätthålla båda anställningarna, tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendation avseende pensionsavgift enligt AKAP-KR vid samtidiga anställningar. Detta förutsätter att AKAP-KR gäller för den anställda i samtliga kommunala anställningar.

Genom att tillämpa rekommendationen blir det möjligt för kommunen att betala sin del av den anställdas hela tjänstepensionsintjänande, samtidigt som den anställda trots sina parallella deltidsanställningar kan tjäna in en tjänstepension som motsvarar en samlad heltidsanställning.

Alternativa pensionslösningar

Skrivning i policy 2019

AKAP-KL för födda före 1986 En medarbetare som är född före 1986 och nyanställs i Askersunds kommun med en månadslön över 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan omfattas av AKAP-KL i stället för KAP-KL. I dessa fall tillämpar kommunen de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KL. Detta innebär bland annat beräkning av eventuella tilläggsavgifter och tillhandahållande av det partsgemensamma informationsmaterialet om sådan övergång.

Medarbetare som beviljats partiell sjukersättning före 1998

Medarbetare som beviljats sjukersättning på deltid före ikraftträdandet av PFA 98 omfattas av det gamla pensionsavtalet PA-KL. Avtalets konstruktion, i kombination med den reallöneutveckling som skett sedan mitten av 1990-talet och den reformerade allmänna pensionen, gör att en del av dessa medarbetare riskerar att få en mycket låg tjänstepension trots många års anställning i Askersunds kommun.

För medarbetare som omfattas av PA-KL på grund av partiell sjukersättning, tillämpar kommunen alternativ beräkning. Den alternativa beräkningen innebär att en livränta enligt PA-KL § 15 beräknas per avgångstidpunkten från anställningen med följande anpassningar:

- Pensionsunderlaget beräknas på lönen omräknad till heltid.
- Aktuellt inkomstbasbelopp används i stället för förhöjt prisbasbelopp vid fastställande av gränsen för 7,5, 20 respektive 30 basbelopp.

Om livräntan beräknad på detta sätt överstiger kompletteringspensionen beräknad enligt kollektivavtalet, utges mellanskillnaden som en livsvarig pensionsförstärkning som årligen indexeras med prisbasbeloppets utveckling

Ny skrivning policy 2024

AKAP-KR för medarbetare född 1958 eller senare

I syfte att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya kompetenta medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare erbjuder kommunen möjlighet att omfattas av AKAP-KR i stället för KAP-KL.

Erbjudandet kan, efter individuell överenskommelse, både gälla under anställningstiden i kommunen och vid nyanställning.



Information om pensioner och ansökan
Ingen ändring.