



Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2023-05-16 kl 13:00-14:00
Plats	Stadshuset rum 6233
Utses att justera	Håkan Fäldt (M)
Justeringen	2023-05-30
Protokollet omfattar	§33

Underskrifter	Sekreterare Emil Bengtsson	
	Ordförande Anders Rubin (S)
	Justerande Håkan Fäldt (M)

Beslutande ledamöter

Anders Rubin (S) (Ordförande)

Amani Loubani (S)

Håkan Fäldt (M)

Övriga närvarande

Johanna Juhlin (HR-direktör)

Erica Arvebratt (Enhetschef)

Cecilia Carlsson (HR-specialist)

Hans-Henrik Helldahl (Stadsjurist)

Emil Bengtsson (Sekreterare)

§ 33 Revidering av pensionsriktlinjer i Malmö stad

STK-2023-315

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade pensionsriktlinjerna med tillhörande bilagor.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse AGU 230516 Revidering av pensionsriktlinjer i Malmö stad
- Förslag till pensionsriktlinjer i Malmö stad 2023
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad 2016



Datum
2023-05-03
Vår referens
Cecilia Carlsson
HR-specialist
cecilia.carlsson@malmö.se

Tjänsteskrivelse

Revidering av pensionsriktlinjer i Malmö stad STK-2023-315

Sammanfattning

Behov av revidering av stadens pensionsriktlinjer är kopplat till flera förändringar. SKR och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett nytt tjänstepensionsavtal för kommuner och regioner. Vidare har det skett justeringar av åldersgränser i LAS, socialförsäkringssystemen samt skatte- och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner. Slutligen finns ett behov för staden att förstärka möjligheten till ett förlängt arbetsliv.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslås besluta

1. Arbetsgivarutskottet fastställer de reviderade pensionsriktlinjerna med tillhörande bilagor.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse AGU 230516 Revidering av pensionsriktlinjer i Malmö stad
- Förslag till pensionsriktlinjer i Malmö stad 2023
- Pensionsriktlinjer i Malmö stad 2016

Beslutsplanering

Kommuncentral samverkan 2023-05-11
Arbetsgivarutskottet 2023-05-16

Ärendet

Behov av revidering av stadens pensionsriktlinjer är kopplat till flera förändringar. SKR och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett nytt tjänstepensionsavtal för kommuner och regioner. Vidare har det skett justeringar av åldersgränser i LAS, socialförsäkringssystemen samt skatte- och avgiftssystemet som påverkar åldersgränser i samband med pension och pensionsförmåner. Slutligen finns ett behov för staden att förstärka möjligheten till ett förlängt arbetsliv.

Nytt tjänstepensionsavtal, AKAP-KR

SKR och de fackliga organisationerna förhandlade under förra året fram ett nytt tjänstepensionsavtal för kommuner och regioner, AKAP-KR. Med det nya avtalet, som trädde i kraft den 1 ja-

nuari 2023, går sektorn från ett delvis förmånsbestämt till ett helt avgiftsbestämt pensionssystem. Pensionsavsättningarna höjs samtidigt som arbetsgivaren får ökade möjligheter att förutse uppkomna pensionskostnader. Genom AKAP-KR höjs pensionsavsättningarna från 4,5 procent till 6 procent på den pensionsgrundande lönen till och med 7,5 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar en månadslön om 46 438 (2023 års nivå), och från 30 procent till 31,5 procent för lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp.

Justerade åldersgränser

Från 1 januari 2023 har det skett justeringar av åldersgränser i LAS, socialförsäkringssystemen samt i skatte- och avgiftssystemet och en del påverkar de förmåner som finns i stadens pensionsriktlinjer. Lägsta åldern för uttag av allmän pension är höjd från 62 till 63 år. Nivån på arbetsgivaravgifterna är numera densamma fram till medarbetaren fyller 66 år (tidigare 65 år). I 32 a § LAS framgår åldern för rätten att kvarstå i anställning, vilken är höjd från 68 till 69 år.

Revidering av pensionsriktlinjerna

De förmåner som är beslutade sedan tidigare, är fortsatt desamma i den reviderade riktlinjen. Revidering är gjord utifrån ovan redovisning och utifrån att staden utifrån kompetensförsörjningsbehovet mer aktivt behöver stimulera till ett förlängt arbetsliv.

Löneväxling till pension

Åldersgränsen för löneväxling till pension är höjd från 65 till 66 år utifrån förändringen av arbetsgivaravgiften. Kostnadsneutralitet i samband med löneväxlingen kan därmed nås fram till medarbetaren fyller 66 år. Vidare är beloppet för den månatliga avsättning justerad. Det lägsta beloppet att löneväxla är sänkt från 500 kr till 200 kr. Då den rekommenderade lönenivån efter löneväxlingen är höjd (pga. höjt inkomstbasbelopp) möjliggör en sänkning av beloppet att fler medarbetare kan nyttja förmånen. Det högsta beloppet att löneväxla är höjt från 10 000 kr till max 20 procent av månadslönen. En sådan förändring stärker stadens möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare.

Pensionsförmån vid flexibel avgång

Namnet på den tidigare förmånen ”minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension” är reviderad till pensionsförmån vid flexibel avgång. Syftet med förmånen är att möta stadens kompetensförsörjningsbehov genom att erbjuda medarbetare en flexibel avgång / nertrappning inför en kommande avgång med hel pension. Värdet i förmånen är oförändrad: minskad arbetstid med bibehållet intjänande till tjänstepension. Med en revidering tydliggörs syftet med förmånen och möjliggör en förbättrad spridning och kännedom om förmånen i organisationen. Revideringen av förmånen innebär även att kravet på minst 10 års sammanhängande anställningstid i staden tas bort då det kan komma att motverka syftet med förmånen. Som tidigare beviljas förmånen efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningar i verksamheten. Förmånen kan erbjudas till medarbetare som fyllt 63 år och som längst till i 32 a § LAS angiven ålder.

Pensionsförmån vid tidig avgång

Det finns två pensionsförmåner vid tidig avgång: pensionsförstärkning och särskild avtalspension. Båda förmåner har funnits tidigare men en viss revidering är gjord. Förmånerna ska ses som ett arbetagivarverktyg i samband med övertaglighet och omstrukturering av verksamheten. Förvaltningschef beslutar efter individuell prövning.

Pensionsförstärkning

Förmånen innebär att medarbetaren avgår med pension före i 32 a § LAS angiven ålder (tidigare 65 år) och erhåller ett månatligt förstärkningsbelopp. Förstärkningsbeloppet är höjt från 15 procent till 20 procent av månadslönen vid avgången. Höjning är gjord i syftet att öka möjligheten för förvaltningarna att nyttja förmånen. Förmånen kan erbjudas som tidigast till medarbetare som fyllt 63 år. Perioden för utbetalning av förstärkningsbeloppet fastställs i den enskilda överenskommelsen.

Särskild avtalspension

Förmånen innebär att medarbetaren avgår med en särskild avtalspension. Förmånen kan erbjudas som tidigast till medarbetare som fyllt 63 år (tidigare 61 år) och utbetalas till medarbetaren fyllt 66 år (tidigare 65 år). Beräkningen för särskild avtalspension är justerad och följer det nya tjänstepensionsavtalet AKAP-KR. Det innebär att pensionsunderlaget beräknas som ett genomsnitt av de 3 sista årens pensionsgrundande löner som föregår året före avgångsåret istället för de 5 sista. Inför eventuellt kommande behov är en pensionsnivå för beräkning av pensionsunderlaget tillagd.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	62,5 %
20 – 30	31,25%

Inkomstbasbelopp = 74 300 kr, 2023 års nivå

Ett ytterligare tillägg är att förvaltningen ska stämma av med stadskontorets HR-avdelning före beslut om särskild avtalspension.

Ansvariga

Johanna Juhlin HR-direktör

Magdalena Bondeson Sektionschef

Andreas Norbrant Stadsdirektör



Malmö stad

STYRDOKUMENT

Dokumentets rubrik Pensionsriktlinjer i Malmö stad		Diarienummer STK 2023-315	Datum för utskrift
Organisation Malmö stad	Dokumentägare, beslutad av Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott		Datum för beslut 2016-08-29 Rev 2023-05-16
Typ av styrdokument Riktlinjer	Framtagen av Stadskontoret		Versionsnummer 2

Pensionsriktlinjer i Malmö stad

Inledning

Malmö stads riktlinjer för pension grundar sig på pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL vilka gäller för stadens medarbetare. Avtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och tillämpningar. Riktlinjerna beskriver det som Malmö stad beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter pensionsavtalen ger.

Riktlinjer för pension ska bidra till att stärka bilden av staden som en ansvarstagande och attraktiv arbetsgivare. Den ska också medverka till att pensionsfrågor hanteras på ett enhetligt, konsekvent och tydligt sätt. En närmare beskrivning av stadens administrering av pension samt funktioner och ansvarsfördelning framgår av dokumentet ”Administrativ hantering av pension i Malmö stad”. Riktlinjerna ska dessutom användas som en aktiv del i Malmö stads personalpolitik och förstärka möjligheten att rekrytera, behålla och avveckla medarbetare.

Besluts- och hanteringsordning

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar om riktlinjer inom pensionsområdet. Arbetsgivarutskottet är Malmö stads pensionsmyndighet.

Stadskontorets HR-avdelning svarar för tolkning och tillämpning i övergripande och principiella pensionsfrågor. HR-direktör beslutar om förstärkt pensionsintjänande för enskilda medarbetare.

Förvaltningarnas HR-avdelningar ansvarar för att förmånerna synliggörs i samband med stöd till verksamheterna.

HR-service verkställer pensionsärenden inom pensionsavtalets ramar.

Förvaltningschef beslutar om beviljande av pensionsförmån vid flexibel avgång och pensionsförmåner vid tidig avgång.

Avsteg från pensionsriktlinjerna

Arbetsgivarutskottet kan, i undantagsfall, besluta om avsteg från pensionsriktlinjerna.

Tjänstepension AKAP-KR och KAP-KL

Malmö stads medarbetare omfattas av två tjänstepensionsavtal, AKAP-KR och KAP-KL.

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

Medarbetaren väljer själv, via Pensionsvalet, vilket bolag som ska förvalta den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen. Om val inte görs, är en traditionell tjänstepensionsförsäkring hos KPA Pension förvalsalternativ. Avtalen medger även omval och flytträtt.

Med pensionsgrundande lön avses ersättning som utges och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande centrala kollektivavtal.

Löneväxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren. Löneväxlingen sker genom att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring. Hantering enligt bilaga 1.

Pensionsförmån vid flexibel avgång

I syfte att möta stadens kompetensförsörjningsbehov kan medarbetare erbjudas en flexibel avgång / nertrappning inför en kommande avgång med hel pension. Förmånen innebär att medarbetaren minskar sin arbetstid utan att intjänandet till tjänstepensionen påverkas. Hantering enligt bilaga 2.

Pensionsförmån vid tidig avgång

I samband med övertalighet eller omstrukturering av verksamhet finns det möjlighet att träffa enskild överenskommelse om tidig avgång. Förmånerna är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare, och beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång före 66 års ålder

Medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pension före 66 års ålder, kan erbjudas pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen. Hantering enligt rutin bilaga 3.

Särskild avtalspension

I KAP-KL och AKAP-KL finns bestämmelser som ger möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse med medarbetare att särskild avtalspension ska utges. Inför beslut ska förvaltningen stämma av med stadskontorets HR-avdelning. Hantering enligt bilaga 4.

Pensionsinformation

Enligt AKAP-KR och KAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som följer av anställningen.

Medarbetare som för första gången omfattas av AKAP-KR får information och valblankett från pensionsvalet.

KPA Pension är Malmö stads pensionsleverantör och via deras hemsida kan medarbetare ta del av information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Medarbetare får även årligen ett värdebesked från det försäkringsbolag som valts för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen.

Malmö stad erbjuder varje år pensionsinformation till medarbetare som är ”mitt i livet” och till medarbetare som fyllt 62 år. Medarbetarna får information om både allmän pension och tjänstepension, samt om möjligheter att påverka sin egen pension.

Övergripande pensionsinformation tillhandahålls via Malmö stads intranät och via pensionshandläggare vid HR-service.

Rutiner i samband med pensionsavgång

Medarbetare som avser att gå i pension ska meddela sin chef i god tid. Ansökan om utbetalning av tjänstepension ska vara HR-service tillhanda senast fyra månader innan pensionen ska börja utbetalas.

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen ska medarbetaren vända sig direkt till det/de försäkringsbolag som valts att förvalta pensionsavgiften.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska medarbetaren vända sig direkt till Pensionsmyndigheten.

Tryggande av Malmö stads pensionsåtagande

Arbetsgivaren kan trygga sina pensionsåtaganden på olika sätt; beskattningsrätten i kombination med skuldföring, försäkring eller pensionsstiftelse.

Nuvarande tryggande

Malmö stad tryggar för närvarande sitt pensionsåtagande enligt nedan:

Avgiftsbestämd ålderspension för åren 1998 och 1999	Pensionsavgiften för 1998 och 1999 tryggas genom beskattningsrätten och redovisas som en skuld i stadens balansräkning.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Pension till efterlevande Familjeskydd	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet 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 i balansräkningen.
Alternativ avtalsstillämpning	Tryggas genom försäkring. Premie betalas fortlöpande.

Bilaga 1 Hanteringsordning för löneväxling till pension

Bilaga 2 Hanteringsordning för pensionsförmån flexibel avgång

Bilaga 3 Hanteringsordning för pensionsförmån tidig avgång, pensionsförstärkning

Bilaga 4 Hanteringsordning för pensionsförmån tidig avgång, särskild avtalspension

Hanteringsordning för löneväxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren.

Löneväxling innebär att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till samma förvaltare som gäller för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen. Möjlighet finns att via Pensionsvalet välja separat förvaltare för löneväxlingen.

Medarbetare som omfattas av erbjudandet att löneväxla

Medarbetare som är tillsvidareanställda i Malmö stads erbjuds möjlighet att löneväxla till pension. Löneväxling kan göras så länge som kostnadsneutralitet gäller, för närvarande till och med utgången av det år under vilken medarbetaren fyller 66 år.

Visstidsanställd medarbetare kan erbjudas denna möjlighet beroende på anställningens överenskomna längd. Förvaltningen beslutar efter samråd med stadskontorets HR-avdelning.

Erbjudandet gäller medarbetare som arbetar inom avtalsområde där facklig organisation tecknat lokalt kollektivavtal som möjliggör löneväxling till pension.

För medarbetare med en årslön under 8,07 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar en månadslön på 49 967 kr 2023 års nivå *efter löneväxling* rekommenderas inte löneväxling då det kan påverka den allmänna pensionen och socialförsäkringar.

Enskilda avtal

Mellan medarbetaren och arbetsgivaren tecknas ett enskilt avtal om löneväxling till pension. Särskild blankett skall användas. Genom att medarbetaren undertecknar avtalet har hen accepterat och förbundit sig till att följa reglerna i det lokala regelverket.

Avtalet löper tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändring i lag eller kollektivavtal har medarbetaren och arbetsgivaren en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Avsättning

Löneväxling till pension sker genom månatlig avsättning via avdrag av bruttolönen. Storleken på avsättningen ska vara minst 200 kronor och högst 20 % av månadslönen.

Start och ändring

Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med nyanställning eller under pågående anställningen. Vid pågående anställning sker start av löneväxling och ändring av löneväxlingsbelopp vid halvårsskiftet eller årsskiftet. Varseltid är två månader.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6 procent. Tilläggsbeloppets storlek grundas på skillnaden mellan arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avtalsförsäkringarnas avgifter samt på stadens administrativa merkostnad, och kan därför komma att ändras. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till tjänstepensionsförsäkring.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Underlag för beräkning

Bruttolönen före löneväxling ska ligga till grund för tjänstepensionen och beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterdagstillägg och sjukavdrag.

Bruttolönen före löneväxling ska även ligga till grund för framtida löneöversyner och framtagande av lönestatistik.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Påverkan på försäkringar och förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension och socialförsäkringsförmåner (t.ex. sjukpenning, föräldrapenning). Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp.

Ersättningar från avtalsförsäkringarna (Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL) och privat tecknad inkomstförsäkring kan komma att påverkas av löneväxling.

Ändring av villkoren

Malmö stad har rätt att ändra villkoren för löneväxlingen samt upphöra med erbjudande om löneväxling. Vid ändrad lagstiftning eller ändring i gällande kollektivavtal har Malmö stad rätt att anpassa reglerna för bruttolöneavdraget till de nya förutsättningarna med omedelbar verkan.

Ändring av anställningsförhållande

Ändrat anställningsförhållande inom Malmö stad som innebär att förutsättningarna för löneväxling inte kvarstår medför att avtalet upphör. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal. Om medarbetaren slutar på en förvaltning och påbörjar en ny tillsvidareanställning på annan förvaltning följer avtalet om löneväxling med.

Upphör anställningen i Malmö stad avslutas avtalet samtidigt automatiskt. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal.

Inbetalning av det löneväxlade beloppet

Avsättningen sker löpande varje månad och placeras på ett internt konto hos Malmö stad. Fyra gånger per år översänds tillgodohavande till den förmedlingstjänst som för Malmö stads räkning hanterar pensionsavgifter, för närvarande Pensionsvalet PV AB. Förmedling sker till det försäkringsbolag och den försäkringsform som medarbetaren valt för placering av pensionsavgifter i den ordinarie tjänstepensionen eller till en separat traditionell pensionsförsäkring eller fond hos försäkringsgivare inom ramen för våra tjänstepensionsavtal. Möjlighet finns att, via Pensionsvalet, byta försäkringsbolag och försäkringsform för samtliga avsättningar. Tiden då avsättningarna är placerade på det interna kontot genererar ingen ränta eller avkastning.

Administrativ hantering

Enskilda avtal beslutas och handläggs administrativt av respektive förvaltning enligt deras anvisade ordning. Förvaltning hanterar, distribuerar, granskar om avtalsvillkoren stämmer i det enskilda avtalet och skriver under avtalet. Originalhandlingar förvaras på förvaltningen och kopia skickas till HR-service. HR-service ansvarar för registrering i PersonecP och för rapportering till förmedlingstjänst.

Förvaltning ansvarar för hantering av tillfälliga uppehåll, ändring av summa eller avslut av enskilda avtal samt för att information ges till HR-service som registrerar ändringarna.

Information

Information om löneväxling genomförs som informationsträffar riktade till berörda medarbetare. Löpande frågor besvaras av pensionshandläggare på HR-service samt av förvaltningarnas respektive HR-avdelningar.

Hanteringsordning för pensionsförmån vid flexibel avgång Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

I syfte att möta stadens kompetensförsörjningsbehov och skapa möjlighet till ett förlängt arbetsliv kan medarbetare erbjudas en flexibel avgång /nertrappning inför en kommande avgång med hel pension.

Allmänt

Medarbetare med tillsvidareanställning kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Medarbetaren ska ha uppnått 63 års ålder och förmånen gäller till och med medarbetaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Medarbetaren kan tillåtas minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen.

Anställningen omregleras avseende tjänstgöringsgraden i samband med arbetstidsminskningen. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.

Den pensionsgrundande lönen för tjänstepensionen beräknas utifrån den faktiska lönen omräknat till nivån av tjänstgöringsgraden före arbetstidsminskningen.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Exempel:

Anställd på heltid och med en lön på 32 000 kr/mån.

Arbetstidsminskning 20% och lön på deltid: 25 600 kr/mån.

Avsättning till tjänstepension: $32\,000 * 12 = 384\,000 * 6\% = 23\,040$ kr/år, istället för 18 432 kr/år som det skulle bli på 80% tjänstgöring.

Hanteringsordning för pensionsförmån vid tidig avgång Pensionsförstärkning

I Malmö stad finns det möjlighet att träffa enskilda överenskommelser i samband med övertalighet och omstrukturering av verksamhet.

Medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pension före i 32 a § LAS angiven ålder kan erbjudas pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen.

Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare utan beviljas efter individuell prövning.

Allmänt

Förmånen gäller som tidigast från medarbetare har fyllt 63 år.

Förstärkningsbeloppet är 20 procent och beräknas på medarbetarens månadslön vid avgångstillfället. Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och som längst till och med att medarbetaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Perioden för utbetalning av beloppet fastställs i den enskilda överenskommelsen. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och förstärkningsbeloppet är inte pensionsgrundande till tjänstepension.

Förmånen upphör att gälla ifall medarbetaren återanställs av Malmö stad.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Uttag av pension före 66 års ålder kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Exempel:

Månadslön vid avgångstillfället: 32 000 kr/mån.

$32\ 000 * 20\ \% = 6\ 400$ kr/mån, att utbetalas under den överenskomna perioden. Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på beloppet och den faktiska kostnaden blir 7 953 kr/mån.

Hanteringsordning för pensionsförmån vid tidig avgång Särskild avtalspension

Överenskommelse om särskild avtalspension kan träffas i samband med övertalighet och omstrukturering av verksamhet.

Särskild avtalspension är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare utan beviljas efter individuell prövning. Pensionen ska användas med stor restriktivitet.

Allmänt

Särskild avtalspension kan beviljas och utbetalas tidigast från och med att medarbetaren har uppnått 63 års ålder.

Pensionen betalas ut från avgångstidpunkten till och med månaden före medarbetaren uppnår 66 års ålder. Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad förmånsbestämd tjänstepension hos arbetsgivaren börjar betalas ut.

Pensionsnivå

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag enligt AKAP-KR § 12. Det innebär att pensionsunderlaget beräknas som ett genomsnitt av de 3 sista årens pensionsgrundande löner som föregår året före avgångsåret.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	62,5 %
20 – 30	31,25%

Fortsatt pensionsintjänande

Under tid med särskild avtalspension fortsätter arbetsgivaren att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension enligt för medarbetaren gällande pensionsavtal. Pensionsavgift beräknas på det framtagna pensionsunderlaget. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Inför beslut ska förvaltningen stämma av med stadskontorets HR-avdelning. Särskild avtalspension bekostas av respektive förvaltning. Fortsatt pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension, eventuell förmånsbestämd ålderspension och efterlevandepension bekostas av centrala pensionsmedel.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Samordning med förvärvsinkomst

Om man uppbär särskild avtalspension och samtidigt har förvärvsinkomst, som under kalenderåret överstiger två prisbasbelopp ska pensionen minskas med 73,5% av den förvärvsinkomst som överstiger denna summa. Två prisbasbelopp i 2023 års nivå motsvarar 105 000 kronor.

Utbetalas förvärvsinkomsten av Malmö stad ska dock hela inkomsten samordnas utan hänsyn till ovanstående samordningsfrihet.

Samordning med sjukersättning från Försäkringskassan

Om en medarbetare som har särskild avtalspension därefter beviljas sjukersättning, ska pensionen samordnas med sjukersättningen enligt regler i KAP-KL och AKAP-KR. Det innebär att pensionsnivån för den inkomstdel som ersätts med sjukersättning ska beräknas till 10 procent av pensionsunderlaget och med hänsyn till sjukersättningens omfattning.

En medarbetare som har eller förväntas erhålla sjukersättning får inte beviljas särskild avtalspension.

STYRDOKUMENT

Dokumentets rubrik Pensionsriktlinjer i Malmö stad		Diarienummer STK 2015-936	Datum för utskrift
Organisation Malmö stad		Dokumentägare, beslutad av Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott	Datum för beslut 2016-08-29
Typ av styrdokument Riktlinjer		Framtagen av Stadskontoret	Versionsnummer 1
Följs upp (datum)	Revideras (datum)	Reviderad av	Senaste revidering

Pensionsriktlinjer i Malmö stad

Inledning

Malmö stads riktlinjer för pension grundar sig på pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL vilka gäller för stadens medarbetare. Avtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och tillämpningar. Riktlinjerna beskriver det som Malmö stad beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor inom ramarna för de möjligheter pensionsavtalet ger.

Riktlinjer för pension ska bidra till att stärka bilden av staden som en ansvarstagande och attraktiv arbetsgivare. Den ska också medverka till att pensionsfrågor hanteras på ett enhetligt, konsekvent och tydligt sätt.

Riktlinjerna ska dessutom användas som en aktiv del i Malmö stads personalpolitik och förstärka möjligheten att rekrytera, behålla och avveckla medarbetare.

Besluts- och hanteringsordning

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar om riktlinjer inom pensionsområdet. Arbetsgivarutskottet är Malmö stads pensionsmyndighet. HR-strategiska avdelningen svarar för tolkning och tillämpning i övergripande och principiella pensionsfrågor.

HR-service verkställer pensionsärenden inom pensionsavtalets ramar, till exempel godkännande av pensionsberäkning och undertecknande av pensionsbrev.

Förvaltningschef beslutar i individuella pensionsfrågor av särskild karaktär, till exempel beviljande av särskild avtalspension, möjlighet till minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension samt pensionsförstärkning.

Avsteg från pensionsriktlinjerna

Regelverket i pensionsriktlinjerna ska följas. Arbetsgivarutskottet kan dock, i undantagsfall, besluta om avsteg från pensionsriktlinjerna.

Tjänstepension KAP-KL och AKAP-KL

Malmö stads medarbetare omfattas av två tjänstepensionsavtal. KAP-KL som gäller för medarbetare födda 1985 eller tidigare, och AKAP-KL som gäller för medarbetare födda 1986 eller senare.

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

Medarbetaren väljer själv vilket bolag som ska förvalta den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen. Om val inte görs, är KPA Pension förvalsalternativ. Avtalen medger även omval och flytträtt.

Med pensionsgrundande lön avses ersättning som utges och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande kommunala centrala kollektivavtal. Enskilda överenskommelser om pensionspremier skall utöver ovan ingå för beräkning av tjänstepension.

Lönevaxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren. Lönevaxlingen sker genom att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till en tjänstepensionsförsäkring. Hantering enligt bilaga 1.

Pensionsåtgärder vid omställning

I Malmö stad finns det möjlighet att träffa enskilda överenskommelser i samband med övertalighet, omstrukturering av verksamhet samt vid behov av kompetens- och generationsväxling.

Pensionsåtgärder vid omställning är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare. Aktuell åtgärd beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Särskild avtalspension KAP-KL och AKAP-KL

I avtalen finns bestämmelser som ger möjlighet för arbetsgivaren att träffa överenskommelse med medarbetare att särskild avtalspension ska utges. Hantering enligt bilaga 2 (gäller endast medarbetare som omfattas av KAP-KL).

Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

Medarbetare med tillsvidareanställning kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Hantering enligt bilaga 3.

Pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång före 65 års ålder

Medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pension före 65 års ålder, kan erbjudas pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen. Hantering enligt rutin bilaga 4.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KL är arbetsgivaren ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som följer av anställningen.

Medarbetare som för första gången omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL får information och valblankett från pensionsvalet.

Medarbetare får varje år en skriftlig pensionsprognos med information om in-tjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsprognosen skickas ut av Malmö stads pensionsleverantör, KPA Pension. Medarbetare får även årligen ett värdebesked från det försäkringsbolag som valts för avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen.

Malmö stad erbjuder varje år muntlig och gruppvis pensionsinformation riktad till medarbetare som fyllt 61 år. Syftet är att informera om den kommande pensionen och olika möjligheter för uttag av denna.

Övergripande pensionsinformation tillhandahålls via Malmö stads intranät och via pensionshandläggare vid HR-service.

Rutiner i samband med pensionsavgång

Medarbetare som avser att gå i pension ska meddela sin chef i god tid. Ansökan om utbetalning av tjänstepension ska vara HR-service tillhanda senast fyra månader innan pensionen ska börja utbetalas.

För begäran om utbetalning av den avgiftsbestämda delen av tjänstepensionen ska medarbetaren vända sig direkt till det/de försäkringsbolag som valts att förvalta pensionsavgiften.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska medarbetaren vända sig direkt till Pensionsmyndigheten.

Tryggande av Malmö stads pensionsåtagande

Arbetsgivaren kan trygga sina pensionsåtaganden på olika sätt; beskattningsrätten i kombination med skuldföring, försäkring eller pensionsstiftelse.

Nuvarande tryggande

Malmö stad tryggar för närvarande sitt pensionsåtagande enligt nedan:

Avgiftsbestämd ålderspension för åren 1998 och 1999	Pensionsavgiften för 1998 och 1999 tryggas genom beskattningsrätten och redovisas som en skuld i stadens balansräkning.
Förmånsbestämd ålderspension	Tryggas genom beskattningsrätten. Intjänandet skuldförs årligen.
Pension till efterlevande Familjeskydd	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet 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 i balansräkningen.
Alternativ avtalsstillämpning -Alternativ KAP-KL -§ 12 AKAP-KL	Tryggas genom försäkring. Premie betalas fortlöpande.

Bilaga 1 Hanteringsordning - löneväxling till pension

Bilaga 2 Hanteringsordning - särskild avtalspension

Bilaga 3 Hanteringsordning - minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

Bilaga 4 Hanteringsordning - pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång före 65 års ålder

Hanteringsordning för löneväxling till pension

I syfte att stärka Malmö stads attraktivitet som arbetsgivare och därmed möjligheten att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare erbjuds medarbetare med tillsvidareanställning möjlighet att pensionsspara via arbetsgivaren.

Löneväxling innebär att medarbetaren varje månad avstår ett överenskommet belopp av sin bruttolön. Beloppet betalas till samma förvaltare som gäller för den avgiftsbestämda delen i tjänstepensionen.

Medarbetare som omfattas av erbjudandet att löneväxla

Medarbetare som är tillsvidareanställda i Malmö stads erbjuds möjlighet att löneväxla till pension. Löneväxling kan göras så länge som kostnadsneutralitet gäller, för närvarande till och med utgången av det år under vilken medarbetaren fyller 65 år.

Visstidsanställd medarbetare kan erbjudas denna möjlighet beroende på anställningens överenskomna längd. Förvaltningen beslutar efter samråd med HR-strategiska avdelningen.

Erbjudandet gäller medarbetare som arbetar inom avtalsområde där facklig organisation tecknat lokalt kollektivavtal som möjliggör löneväxling till pension.

För medarbetare med en årslön under 8,07 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar en månadslön på 49 967 kr 2023 års nivå *efter löneväxling* rekommenderas inte löneväxling då det kan påverka den allmänna pensionen och socialförsäkringar.

Enskilda avtal

Mellan arbetstagaren och arbetsgivaren tecknas ett enskilt avtal om löneväxling till pension. Särskild blankett skall användas. Genom att medarbetaren undertecknar avtalet har hen accepterat och förbundit sig till att följa reglerna i det lokala regelverket.

Avtalet löper tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

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

Avsättning

Löneväxling till pension sker genom månatlig avsättning via avdrag av bruttolönen. Storleken på avsättningen ska vara minst 500 kronor och högst 10 000 kronor per månad, dock maximalt 20 % av grundlönen. Endast överenskommen grundlön kan löneväxlas (d.v.s. exklusive lönetillägg och särskilda ersättningar).

Start och ändring

Överenskommelse om löneväxling kan träffas i samband med nyanställning eller under pågående anställningen.

Start av löneväxling och ändring av löneväxlingsbelopp kan göras till halvårsskiftet eller årsskiftet. Varseltid är två månader.

Kostnadsneutralitet

I syfte att uppnå kostnadsneutralitet tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp på för närvarande 6 procent. Tilläggsbeloppets storlek grundas på skillnaden mellan arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt och avtalsförsäkringarnas avgifter samt på stadens administrativa merkostnad, och kan därför komma att ändras. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till tjänstepensionsförsäkring.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 060 kronor till tjänstepensionsförsäkringen.

Underlag för beräkning

Bruttolönen före löneväxling ska ligga till grund för tjänstepensionen och beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, exempelvis semesterdagstillägg och sjukavdrag.

Bruttolönen före löneväxling ska även ligga till grund för framtida löneöversyner och framtagande av lönestatistik.

Löneväxling vid sjukdom och ledighet

Löneväxling görs endast de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Påverkan på försäkringar och förmåner

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension och socialförsäkringsförmåner (t.ex. sjukpenning, föräldrapenning). Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som efter växlingen har en årslön över 8,07 inkomstbasbelopp.

Ersättningar från avtalsförsäkringarna (Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL) baseras på sjukpenninggrundande inkomst d.v.s. lönen efter löneväxling. Dessa ersättningar påverkas alltså negativt för alla som löneväxlar.

Privat tecknad inkomstförsäkring kan påverkas av löneväxling då ersättningen beräknas på lön efter löneväxling.

Ändring av villkoren

Malmö stad har rätt att ändra villkoren för löneväxlingen samt upphöra med erbjudande om löneväxling. Vid ändrad lagstiftning eller ändring i gällande kollektivavtal har Malmö stad rätt att anpassa reglerna för bruttolöneavdraget till de nya förutsättningarna med omedelbar verkan.

Ändring av anställningsförhållande

Ändrat anställningsförhållande inom Malmö stad som innebär att förutsättningarna för löneväxling inte kvarstår medför att avtalet upphör. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal. Om medarbetaren slutar på en förvaltning och påbörjar en ny tillsvidareanställning på annan förvaltning följer avtalet om löneväxling med.

Upphör anställningen i Malmö stad avslutas avtalet samtidigt automatiskt. Innestående medel förmedlas enligt ursprungligt avtal.



Inbetalning av det löneväxlade beloppet

Avsättningen sker löpande varje månad och placeras på ett internt konto hos Malmö stad. Fyra gånger per år översänds tillgodohavande till den förmedlingstjänst som för Malmö stads räkning hanterar pensionsavgifter, för närvarande Pensionsvalet PV AB. Förmedling sker till det försäkringsbolag och den försäkringsform som medarbetaren valt för placering av pensionsavgifter i den ordinarie tjänstepensionen. Möjlighet finns att, via Pensionsvalet, byta försäkringsbolag och försäkringsform för samtliga avsättningar. Tiden då avsättningarna är placerade på det interna kontot genererar ingen ränta eller avkastning.

Administrativ hantering

Enskilda avtal beslutas och handläggs administrativt av respektive förvaltning enligt deras anvisade ordning. Förvaltning hanterar, distribuerar, granskar om avtalsvillkoren stämmer i det enskilda avtalet och skriver under avtalet. Originalhandlingar förvaras på förvaltningen och kopia skickas till HR-service. HR-service ansvarar för registrering i PersonecP och för rapportering till förmedlingstjänst.

Förvaltning ansvarar för hantering av tillfälliga uppehåll, ändring av summa eller avslut av enskilda avtal samt för att information ges till HR-service som registrerar ändringarna.

Information

Information om löneväxling genomförs som informationsträffar riktade till berörda medarbetare. Löpande frågor besvaras av pensionshandläggare på HR-service samt av förvaltningarnas respektive HR-avdelningar.

Hanteringsordning - Särskild avtalspension

Överenskommelse om särskild avtalspension kan träffas i samband med övertalighet och omstrukturering av verksamhet.

Särskild avtalspension är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare utan beviljas efter individuell prövning. Pensionen ska användas med stor restriktivitet.

Allmänt

Särskild avtalspension kan beviljas och utbetalas tidigast från och med att medarbetaren har uppnått 61 års ålder.

Pensionen betalas ut från avgångstidpunkten till och med månaden före medarbetaren uppnår 65 års ålder. Utbetalningarna upphör tidigare om intjänad tjänstepension hos arbetsgivaren börjar betalas ut.

Pensionsnivå

Särskild avtalspension beräknas på ett pensionsunderlag enligt KAP-KL §18. Det innebär att pensionsunderlaget är medeltalet av de 5 högsta årslönerna i sjuårsperioden som föregår året före avgångsåret.

Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

<i>Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp</i>	<i>Pensionsnivå</i>
0 – 7,5	73,5 %
7,5 – 20	62,5 %

Fortsatt pensionsintjänande

Under tid med särskild avtalspension fortsätter arbetsgivaren att betala pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls. Pensionsavgiften och pensionsförmånerna beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt regler i KAP-KL.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Särskild avtalspension bekostas av respektive förvaltning. Fortsatt pensionsavgift till avgiftsbestämd tjänstepension, eventuell förmånsbestämd ålderspension och efterlevandepension bekostas av centrala pensionsmedel.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Samordning med förvärvsinkomst

Om man uppbär särskild avtalspension och samtidigt har förvärvsinkomst, som under kalenderåret överstiger två prisbasbelopp ska pensionen minskas med 73,5% av den förvärvsinkomst som överstiger denna summa. Två prisbasbelopp i 2016 års nivå motsvarar 88 600 kronor.

Utbetalas förvärvsinkomsten av Malmö stad ska dock hela inkomsten samordnas utan hänsyn till ovanstående samordningsfrihet.

Samordning med sjukersättning från Försäkringskassan

Om en medarbetare som har särskild avtalspension därefter beviljas sjukersättning, ska pensionen samordnas med sjukersättningen enligt regler i KAP-KL. Det innebär att pensionsnivån för den inkomstdel som ersätts med sjukersättning ska beräknas till 10 procent av pensionsunderlaget och med hänsyn till sjukersättningens omfattning.

En medarbetare som har eller förväntas erhålla sjukersättning får inte beviljas särskild avtalspension.

Hanteringsordning – Minskad arbetstid med bibehållen tjänstepension

I Malmö stad finns det möjlighet att träffa enskilda överenskommelser i samband med övertalighet, omstrukturering av verksamhet samt vid behov av kompetens- och generationsväxling.

Medarbetare med tillsvidareanställning kan erbjudas att minska arbetstiden utan att tjänstepensionen påverkas. Minskad arbetstid är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetaren utan beviljas efter individuell prövning.

Allmänt

Medarbetaren ska ha uppnått 61 års ålder och ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i Malmö stad i direkt anslutning till arbetstidsminskningen. Möjligheten gäller till 67 års ålder.

Medarbetaren kan tillåtas minska sin arbetstid till lägst 50 procent. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden, men det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls på samma nivå som före arbetstidsminskningen.

Anställningen omregleras avseende tjänstgöringsgraden i samband med arbetstidsminskningen. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.

Den pensionsgrundande lönen för tjänstepensionen beräknas utifrån den faktiska lönen omräknat till nivån av tjänstgöringsgraden före arbetstidsminskningen.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Exempel:

Anställd på heltid och med en lön på 25 000 kr/mån.

Arbetstidsminskning 20% och lön på deltid: 20 000 kr/mån.

Avsättning till tjänstepension: $25\,000 * 12 = 300\,000 * 4,5\% = 13\,500$ kr/år, istället för 10 800 kr/år som det skulle bli på 80% tjänstgöring.

Kostnaden blir 2 700 kr/år + särskild löneskatt fram till 65 års ålder.

Hanteringsordning - Pensionsförstärkning i samband med pensionsavgång före 65 års ålder

I Malmö stad finns det möjlighet att träffa enskilda överenskommelser i samband med övertalighet och omstrukturering av verksamhet.

Medarbetare som lämnar sin anställning och avgår med pensionen före 65 års ålder, kan erbjudas pensionsförstärkning som ett tillägg till den ordinarie pensionen. Pensionsförstärkning är ett arbetsgivarverktyg och inte någon rättighet för medarbetare utan beviljas efter individuell prövning.

Allmänt

Medarbetaren ska ha uppnått 61 års ålder.

Förstärkningsbeloppet är 15 procent och beräknas på medarbetarens månadslön vid avgångstillfället. Beloppet betalas ut kontant varje månad från avgången till och med månaden före 65 års ålder. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, ingen indexering ska ske.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och förstärkningsbeloppet är inte pensionsgrundande till tjänstepension.

Förmånen upphör att gälla ifall medarbetaren återanställs av Malmö stad.

Påverkan på lagstadgade och kollektivavtalade förmåner

Uttag av pension före 65 års ålder kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, tjänstepension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Malmö stad kompenserar inte för denna påverkan.

Beslut

Förmånen beviljas efter individuell prövning av förvaltningschef och med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten. Respektive förvaltning står för kostnaden.

Exempel

Månadslön vid avgångstillfället: 25 000 kr/mån.

$25\ 000 * 15\% = 3\ 750$ kr/mån, att utbetalas som en pensionsförstärkning till och med månaden före 65 års ålder. Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på beloppet och den faktiska kostnaden blir 4 660 kr/mån.