



Essunga kommun

Pensionspolicy för anställda i Essunga kommun

Dokumenttyp
Fastställd av

Detta dokument gäller för
Giltighetstid
Dokumentansvarig
Diarienummer

Policy
AV Kommunfullmäktige
2024-12-16, § 101
Kommunstyrelsen
Tillsvidare
HR-chef
Ks 2024/380

Innehållsförteckning

Inledning	3
Riktlinjer för hantering av pension.....	3
Förtroendevalda.....	3
Kollektivavtalad pension	3
Beslutsordning	3
Inom kommunens bolag gäller.....	4
Uppdatering	4
Under anställningstid.....	4
Rekrytering och nyanställning.....	4
Information och rådgivning.....	4
Alternativ tjänstepension.....	4
AKAP-KR med tilläggspremie	4
Löneväxling.....	4
Sent i karriären.....	5
Oförändrad pensionsgrundande lön för äldre anställda - vid minskad arbetstid.....	5
Kvarstå i tjänst	5
Pensionsförstärkning	5
Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern	5

Inledning

I kommunens strävan att vara en attraktiv arbetsgivare och därmed skapa fortsatt goda möjligheter att rekrytera och behålla anställda, är det viktigt med långsiktiga och tydliga riktlinjer för pensionsrelaterade frågor.

Pensionspolicyn beskriver på ett samlat sätt kommunens åtaganden i pensionshänseende gentemot anställda. Den beskriver också hur pensionsinstrumentet kan användas i personalpolitiskt syfte i kommunen.

Policyn är framtagen för att underlätta generationsväxling, kompetensöverföring och för att öka möjligheten att kvarstå i tjänst fram till 69 års ålder. Policyn ska följas och därmed säkerställa att pensionsfrågorna får en enhetlig och konsekvent hantering i kommunen. Policyn för anställda kan frångås i undantagsfall då det finns orsaker av särskild karaktär. Sådant beslut ska motiveras.

Policyn gäller för samtliga anställda inom kommunen samt anställda på av kommunens majoritetsägda bolag som omfattas av överenskommelsen om kollektivavtalad pension (KAP-KL) eller avgiftsbestämd kollektivavtalad pension (AKAP-KR) som pensionsavtal.

Riktlinjer för hantering av pension

Till policyn hör även riktlinjer för hantering av pension för anställda som beskriver regler och rutiner för nyanställda, under anställningstid och "sent i karriären".

Förtroendevalda

Regler för pensionsvillkor för förtroendevalda återfinns i Tillämpningsanvisningar avseende bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KR 25).

Kollektivavtalad pension

Kommunens anställda omfattas sedan 1 januari 2023 av pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) för anställda födda 1986 eller tidigare kan KAP-KL (KollektivAvtalad Pension) eller andra äldre pensionsavtal fortsätta att gälla. Anställda som före 2023 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av AKAP-KR utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten. Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Riktlinjer för pension för anställda beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn. Kommunstyrelsen är kommunens högsta ansvariga pensionsorgan och beslutar i övergripande och principiella pensionsfrågor. Kommunstyrelsens personalutskott är pensionsmyndighet för anställdas och förtroendevaldas pensionsvillkor. HR-chef fattar beslut inom policy och riktlinjer, där inte annat anges. Kommunens Pensionshandläggare ansvarar för löpande, normala pensionsfrågor.

Inom kommunens bolag gäller

Styrelsens är högsta instans gällande anställdas pensionsvillkor. Verkställande direktör beslutar i samråd med styrelseordförande inom policy och riktlinjer.

Uppdatering

Policyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Riktlinjerna kan ses över tidigare om det sker större förändringar i lagar och kollektivavtal som har påverkan på pensionsområdet.

Under anställningstid

Rekrytering och nyanställning

För att säkerhetsställa att kommunen har ett attraktivt pensionserbjudande vid nyrekrytering, samt för att skydda kommunen för höga pensionskostnader ska nyanställd erbjudas pension enligt dessa rutiner om tjänstepension för nyanställda.

Information och rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut. Essunga kommun ska därför att erbjuda medarbetare möjlighet till information och individuell rådgivning av pensionsspecialist vilken utses av kommunen.

Alternativ tjänstepension

Nyanställda som i sin tidigare anställning omfattas av Alternativ tjänstepension och har en överenskommen månadslön om minst 83,5% av ett inkomstbasbelopp ska erbjudas att behålla denna lösning. Valet att fortsätta att omfattas av Alternativ tjänstepension måste ske i direkt anslutning till anställningen.

Anställda med Alternativ tjänstepension kvarstår i denna lösning under sin anställning inom Essunga kommunkoncern.

AKAP-KR med tilläggspremie

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i AKAP-KR möjlighet till tilläggspremie.

Löneväxling

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla via ett överenskommitt månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare.

Löneväxlingen ska regleras i en individuell överenskommelse mellan kommunen och den anställde och regleras enligt rutiner om löneväxling till pension.

Sent i karriären

Oförändrad pensionsgrundande lön för äldre anställda - vid minskad arbetstid

I syfte att göra det möjligt att kvarstå i tjänst till ordinarie pensionsålder och/eller kvarstå i tjänst längre, främja kompetens- och generationsväxlingar samt i annat särskilt fall, kan kommunen, som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare, erbjuda anställda minskad arbetstid med oförändrad pensionsgrundande lön. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

Kvarstå i tjänst

För att stärka kommunens möjlighet till kompetensförsörjning och attrahera anställda att kvarstå i tjänst erbjuds anställd med förmånsbestämd pension enligt KAP-KL eller Alternativ tjänstepension som kvarstår i tjänst efter 65 år och har pensionsunderlag över 7,5 IBB erbjuds tilläggspremie fram till den i LAS angivna pensionsålder.

Syftet är att avsättningens storlek för denna grupp ska harmonisera med AKAP-KR som har en pensionsavsättning uppgående fram till den i LAS §32 a angiva åldern.

Pensionsförstärkning

Anställda kan efter individuell prövning erbjudas pensionsförstärkning vid förtida avgång.

Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern, för närvarande 69 år, omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått LAS 32 a § ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.