

Program Plan Policy Riktlinje

Pensionspolicy

Askersunds kommun

Beslutad av: Kommunstyrelsen

Datum och paragraf: 2023-12-05, § 250

Dokumentansvarig: HR-chef

Revisionsdatum:

Dnr: 23KS190





Innehåll

Allmänt	2
Uppdatering	2
Beslutsordning	2
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	2
Pensionsnivå	3
Utbetalning	3
Slutbetalning av tjänstepension	3
Samordning	3
Minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande	3
Villkor	3
Löneväxling till pension	3
Kostnadsneutralitet	4
Beloppsgränser och avdrag	4
Placeringsalternativ	4
Avtal, ändringar och varseltider	4
Förhöjd pensionsavgift	4
Parallella anställningar	4
Alternativa pensionslösningar	5
AKAP-KR för medarbetare född 1958 eller senare	5
Information om pensioner och ansökan	5



Allmänt

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

Pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras med hänsyn till ändringar i pensionsavtal eller andra förhållanden. Uppdatering av fakta, till exempel föranledda av ändringar av centrala avtal, kan göras utan politiskt beslut.

Beslutsordning

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

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

Särskild avtalspension beräknas på pensionsunderlaget enligt reglerna i det tjänstepensionsavtal som gäller för medarbetaren. Pensionsnivån är 65 procent av pensionsunderlaget. Vid särskild avtalspension på deltid beräknas pensionen utifrån minskningen av sysselsättningsgraden.

Utbetalning

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

Under tid med rätt till särskild avtalspension på hel- eller deltid betalar kommunen pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension motsvarande inkomstbortfallet.

Samordning

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Samordningen sker därefter genom att pensionen minskas med 65 procent av inkomsten.

Minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande

Kommunen kan efter särskilt beslut erbjuda äldre anställda möjlighet att minska arbetstiden utan att tjänstepensionsintjänandet påverkas. Det kan vara aktuellt vid till exempel övertalighet, organisatoriska förändringar, behov av generations- eller kompetensväxling, för att möjliggöra längre arbetsliv eller då det finns särskilda skäl av individuell karaktär.

Villkor

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 pension

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att pensionsspara via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det överenskomna beloppet betalas i form av en premie till en tjänstepensionsförsäkring. För att lönevaxlingen inte negativt ska påverka den anställdas allmänna pension, bör årslönen efter växling överstiga 8,07 inkomstbasbelopp.



Kostnadsneutralitet

I syfte att göra löneväxlingen kostnadsneutral för kommunen tillgodoräknas den som löneväxlar ett tilläggsbelopp. Tilläggsavgiftens storlek påverkas och bestäms av skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt, som för närvarande är 5,8%.

Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet 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

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

Den anställda väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen om den anställda avlider. Försäkringsbolag anvisas av arbetsgivaren.

Avtal, ändringar och varseltider

För en anställd som önskar löneväxla upprättas ett individuellt avtal mellan denne och kommunen.

Kommunen och den anställda har ömsesidig rätt att säga upp avtalet med en varseltid på tre månader. Den anställda kan med tre månaders varsel ändra växlingsbelopp.

Om förutsättningarna för löneväxling ändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal, kan såväl kommunen som den anställda säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Förhöjd pensionsavgift

I särskilda fall, där det bedöms nödvändigt i en rekrytering, kan kommunen erbjuda förhöjd pensionsavgift till tjänstepensionen utöver de nivåer som anges i kollektivavtalet. I första hand kan det bli aktuellt om någon anställd bedöms förlora i tjänstepensionshänseende på att byta anställning till Askersunds kommun.

Parallella anställningar

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-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

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

Vid nyanställning får medarbetaren information om tjänstepensionen enligt gällande introduktionsprogram. Pensionsinformation finns även tillgänglig via kommunens intranät.

Inför pensionsavgången erbjuds medarbetaren en personlig genomgång av sin kommande pension.

Pensionsinformation anordnas vartannat år och erbjudas arbetstagare som är 58 år och äldre.

En medarbetare som vill avgå med pension skall senast tre månader före planerad pensionsavgång lämna skriftlig ansökan till närmaste chef.