



Pensionspolicy

För Finspångs kommunkoncern

Ärendenummer: KS.2024.0074

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum: 2024-12-11-DD § 134

Dokumentägare: HR-chef



FINSPÅNG

Innehåll

Pensionsavtal	3
Riktlinjer	3
Uppdatering	3
Finansiering	3
Beslutsordning	4
Rekrytering och nyanställning.....	4
Information och rådgivning	4
Alternativ tjänstepension.....	4
AKAP-KR med tilläggspremie	4
Löneväxling.....	5
Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern	5
Sent i karriären	5
Pensionsförstärkning vid förtida uttag.....	5
Möjlighet till minskad arbetstid med oreducerat tjänstepensionsintjänande.....	5



FINSPÅNG

Pensionsavtal

Kommunens anställda omfattas sedan 1 januari 2023 av pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension). För anställda födda 1985 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.

Policyn samt dess riktlinje gäller för samtliga anställda inom kommunkoncernen som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KR som pensionsavtal.

Pensionsavtalen innehåller möjligheter till lokala beslut och överenskommelser.

I syfte att ta ansvar och utveckla en samverkan i god arbetsmiljö samt vara en effektiv och attraktiv arbetsgivare har kommunen inom ramen för gällande kollektivavtal och lagar beslutat om riktlinjer i vissa specifika pensionsfrågor.

Riktlinjer

Till denna policy hör även en antal riktlinjer, om tjänstepension för nyanställda, om alternativ tjänstepensionslösning, om löneväxling till pension, särskild avtalspension, pensionsförstärkning samt minskad arbetstid

Dessa riktlinjer finns samlade i ett dokument, Riktlinjer för tjänstepension.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över en gång varje mandatperiod och vid behov uppdateras. Däremellan görs översyn och uppdatering vid behov som föranletts av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

Finansiering

Respektive verksamhetsområde bär kostnaderna för åtgärder inom riktlinjerna om inte annat anges.



F I N S P Å N G

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet avseende förtroendevaldas pensionsvillkor samt högsta instans gällande anställdas pensionsvillkor.

Arbetsgivardelegationen beslutar om riktlinjer för tjänstepension.

Kommundirektör och HR-chef beslutar inom ramen för pensionspolicyn om inte annat anges. Redovisning av beslut görs till arbetsgivardelegation.

HR-avdelningen beslutar i löpande ärenden.

Inom kommunens bolag gäller:

Styrelsens är högsta instans gällande anställdas pensionsvillkor.

Verkställande direktör beslutar i samråd med styrelseordförande inom riktlinjerna.

HR-avdelningen inom Finspångs kommun beslutar i löpande ärenden.

Rekrytering och nyanställning

För att säkerhetsställa att Kommunen har ett attraktivt pensionserbjudande vid nyrekrytering, samt för att skydda Kommunen för höga pensionskostnader gäller följande regler.

Information och rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut.

Finspångs 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 Finspångs 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 enligt riktlinje om tilläggspremie.



Löneväxling

Samtliga tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla via ett överenskommet 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 riktlinjer om löneväxling till pension.

Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern, förnärvarande 69 år, gäller att om anställningen fortsätter efter 69 års ålder är uppsägningstiden 1 månad både för medarbetare och arbetsgivare. Arbetsgivaren får då säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund.

Anställd som uppnått LAS 32 a § ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.

Sent i karriären

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepensionen kan få ett månatligt tilläggsbelopp samt ett engångsbelopp som tillskott till pensionen. Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, omorganisationer eller annat i särskilt fall. Den anställde ska ha uppnått 63 års ålder. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag erbjuds enligt Riktlinjer för tjänstepension.

Möjlighet till minskad arbetstid med oducerat tjänstepensionsintjänande

I syfte att hantera övertalighet, omorganisationer, kompetens- och generationsväxlingar samt i annat särskilt fall, kan kommunen, som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare, erbjuda anställda minskad arbetstid. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

Möjlighet till minskad arbetstid med oducerat tjänstepensionsintjänande erbjuds enligt Riktlinjer för tjänstepension vid avgång.