




Pensionspolicy Medarbetare



 Eda kommun	Styrdokument	
	Dokumenttyp	Policy
	Beslutad av	Kommunfullmäktige 2024-03-20 § 39
	Dokumentansvarig	HR-chef
	Reviderad av	–

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Kollektivavtal och pensionsregelverk.....	4
1.2	Uppföljning.....	4
1.3	Kostnader.....	5
1.4	Beslutsordning.....	5
1.5	Pensionsinformation.....	5
2	Under anställningstid.....	6
2.1	Löneväxling till pension.....	6
2.2	AKAP-KR för medarbetare född 1985 eller tidigare.....	7
2.3	Pensionsförstärkning.....	7
3	Vid avgång.....	7
3.1	Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	7
3.2	Pensionsförstärkning vid förtida avgång.....	9
4	Rutiner i samband med pensionsavgång.....	9

1 Inledning

Syftet med Eda kommuns pensionspolicy är att stärka kommunens möjlighet att behålla och rekrytera nya medarbetare genom att på ett enkelt och tydligt sätt beskriva kommunens pensionsförmåner och förmåner knutna till ålder.

Pensionspolicyn beskriver på ett samlat sätt kommunens pensionsåtagande gentemot medarbetarna. Den är marknadsmässigt framtagen utifrån lagregler och kollektivavtal samt möjligheter att utveckla dessa.

Eda kommun vill med denna pensionspolicy;

- Öka sin attraktion som arbetsgivare.
- Få en bättre kontroll och överblick över pensionsförmåner och andra förmåner knutna till ålder.
- Åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder.
- Ge ökad möjlighet att anpassa arbetstids- och pensionslösningar efter den enskildes behov och förutsättningar

1.1 Kollektivavtal och pensionsregelverk

Sedan 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet KAP- KL (Kollektivavtalad Pension) för medarbetare födda 1985 eller tidigare.

Från 1 januari 2014 gäller pensionsavtalet AKAP-KL (Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension) för medarbetare födda 1986 eller senare.

Äldre pensionsavtal kan fortfarande gälla i enskilda fall och på grund av särskilda omständigheter.

SKR har med OFR, Svenska Kommunalarbetsförbundet och AkademikerAlliansen den 20 december 2021 träffat en överenskommelse om tillägg och ändringar i AKAP-KL samt vissa följdändringar i KAP-KL. De villkorsändringar som följer av överenskommelsen trädde i kraft 1 januari 2023. Samtidigt bytte AKAP-KL namn till AKAP-KR.

AKAP-KR är från den 1 januari 2023 det enda gällande pensionsavtalet för alla anställda inom kommuner och regioner. I och med denna överenskommelse stängdes inträdet till det delvis förmånsbestämda avtalet KAP-KL. Kommunsektorn blir därmed den första större arbetsmarknadssektorn att lämna förmånsbestämda pensionslösningar.

Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva, vilket innebär att de gäller om inget annat avtalats. Det ger utrymme för lokala och individuella överenskommelser. Pensionspolicyn beskriver det Eda kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

1.2 Uppföljning

Pensionspolicyn bör ses över en gång per mandatperiod och vid behov uppdateras. Översyn och uppdatering som föranletts av förändringar i lagar och kollektivavtal kan dock göras med annat tidsintervall.

1.3 Kostnader

Generella pensionskostnader belastar kommunen centralt. Individuella kostnader som uppstår vid tillämpning av denna pensionspolicy belastar respektive verksamhet om inget annat överenskommits.

1.4 Beslutsordning

Arbetsgivaren är enligt pensionsavtalen ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet att tillhandahålla medarbetarna information om de intjänade pensionsförmånerna. Informationen ges regelbundet gruppvis av kommunens personalavdelning i samarbete med extern pensionsadministratör.

Kommunens medarbetare får varje år en skriftlig pensionsprognos från extern pensionsadministratör som grundas på intjänade pensionsförmåner i anställningen.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens pensionsadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen.

Generell information samt länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör finns på Insidan, kommunens intranät.

1.5 Pensionsinformation

Arbetsgivaren är enligt pensionsavtalen ansvarig för att medarbetare informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen.

Kommunen uppfyller informationskravet att tillhandahålla medarbetarna information om de intjänade pensionsförmånerna. Informationen ges regelbundet gruppvis av kommunens personalavdelning i samarbete med extern pensionsadministratör.

Kommunens medarbetare får varje år en skriftlig pensionsprognos från extern pensionsadministratör som grundas på intjänade pensionsförmåner i anställningen.

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från kommunens pensionsadministratör. Efter det får medarbetaren information från de valda försäkringsbolagen.

Generell information samt länkar till pensionsavtalen och extern pensionsadministratör finns på Insidan, kommunens intranät.

2 Under anställningstid

2.1 Löneväxling till pension

Kommunen erbjuder alla tillsvidareanställda medarbetare med en anställning som inte uppnått den vid tidpunkten aktuella LAS åldern att löneväxla till pensionssparande via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Lägsta belopp att löneväxla är 1000 kronor per månad och högsta belopp är 20 procent av månadslönen. Det överenskomna beloppet avsätts till en tjänstepensionsförsäkring. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Löneväxlingen kan komma att påverka medarbetarens allmänna pension, sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från avtalsförsäkringar eftersom dessa baseras på faktiskt utbetalad lön. Löneväxling lämpar sig därför endast för den som även efter löneväxlingen har en årslön som överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen. Medarbetare som löneväxlar får därför ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till en tjänstepensionsförsäkring.

Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstiftade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader, samt vissa andra avtalsförsäkringar. Tilläggsbeloppet kan komma att ändras om de underliggande faktorerna ändras.

Exempel: För en medarbetare som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor och tilläggsbeloppet är 5,8 procent, betalas 1 058 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

Kostnadsneutraliteten innebär också att löneväxlingen inte ska påverka medarbetarens ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växlingen ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Bruttolönen före växlingen ska även ligga till grund för framtida lönerevisioner samt vid beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Löneväxlingen ska regleras i ett individuellt avtal mellan kommunen och medarbetaren. Ändring av löneväxlingsbelopp kan göras efter en varseltid på två månader. Avtalet kan sägas upp av medarbetaren eller kommunen med en ömsesidig uppsägningstid på två månader.

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

Mer information om möjligheten att löneväxla fås på Insidan och av kommunens personalavdelning.

2.2 AKAP-KR för medarbetare född 1985 eller tidigare

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.

För de medarbetare som väljer att omfattas av AKAP-KR i stället för KAP-KL tillämpar kommunen de centrala parternas rekommendationer och riktlinjer för arbetsgivare vid erbjudande av byte av pensionsavtal.

En medarbetare som valt att omfattas av AKAP-KR kan inte återgå till KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

2.3 Pensionsförstärkning

I syfte att stärka Eda kommuns möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare kan kommunen erbjuda pensionsförstärkning i enlighet med bestämmelserna i AKAP-KR.

Pensionsförstärkning beslutas efter individuell bedömning av verksamhetschef i samråd med HR-chef och/eller av kommunchef.

3 Vid avgång

I speciella övergripande situationer såsom omorganisation och övertalighet eller av individuella skäl kan Eda kommun erbjuda olika möjligheter vid avgång ur tjänst. Dessa ska ses som ett arbetsgivarverktyg och inte som en rättighet i de fall då avslutande av anställning annars skulle vara aktuellt.

3.1 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension (SAP) kan betalas ut på heltid eller deltid (partiell SAP) efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare.

För de medarbetare som efter nya pensionsavtalet AKAP-KR träder i kraft fortsatt omfattas av KAP-KL erbjuds särskild avtalspension enligt det pensionsavtalets regler.

Särskild avtalspension är ingen rättighet utan ett arbetsgivarinstrument vid övertalighet, omorganisation eller annat särskilt fall då tjänsten inte behöver återbesättas och ska användas med återhållsamhet.

Pensionen kan även användas då det finns särskilda skäl av individuell karaktär. Beslut fattas av personalutskottet efter beredning av verksamhetschef i samråd med HR-chef.

Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension kan gälla

- a) den särskilda avtalspensionens omfattning,
- b) den tidpunkt från vilken särskild avtalspension ska betalas ut,
- c) vilken pensionsnivå i procent av underlaget för särskild avtalspension som ska gälla under tid med särskild avtalspension,
- d) om pensionsavgift ska tillgodoräknas arbetstagaren under den tid då särskild avtalspension betalas ut, och

e) om samordning ska göras med förvärvsinkomst under tid med särskild avtalspension.

Pensionsnivå i procent av underlaget enligt stycket ovan c) ska överenskommas med beaktande av de begränsningar som följer av 28 kap. 8 § och 58 kap. 11 § IL i den del som innebär att pensionen under de fem första åren betalas ut med samma belopp vid varje utbetalningstillfälle eller med stigande belopp. Om en arbetstagare har hel särskild avtalspension och därefter beviljas hel sjukersättning, ska den 8 avtalade pensionsnivån för särskild avtalspension som avser de inkomstdelar som ersätts av sjukersättningen, från samma tidpunkt sänkas till tio procent. Om arbetstagaren beviljas partiell sjukersättning ska den avtalade 7 pensionsnivån för särskild avtalspension jämkas i förhållande till ersättningens omfattning. Underlag för särskild avtalspension beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner i anställningen hos arbetsgivaren som föregår året före avgångsåret, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret.

Överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension kan ingås tidigast från den månad medarbetaren fyller 63. Kommunen kan i undantagsfall bevilja särskild avtalspension från 61 års ålder. Medarbetaren bör ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i direkt anslutning till pensionsavgången.

Särskild avtalspension kan betalas ut längst in till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Särskild avtalspension betalas i vart fall ut till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 66 år eller den tidigare kalendermånad då intjänad pension hos arbetsgivaren börjar betalas ut. Om inte arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om annat upphör partiell särskild avtalspension om sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på arbetstagarens initiativ.

Rätten till efterlevandepension behålls oförändrad under den tid särskild avtalspension betalas ut.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med hel särskild avtalspension. För partiell särskild avtalspension gäller att förvärvsinkomst från annan anställning än den i kommunen och som är lägre än ett prisbasbelopp per år, multiplicerat med graden av arbetstidsminskning undantas från samordning. Förvärvsinkomst som överstiger denna nivå ska samordnas genom att den särskilda avtalspensionen minskas med 75 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Utbetalningarna av särskild avtalspension upphör tidigare om intjänad pensionsrätt (IPR) eller förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL eller AKAP-KR börjar utbetalas av kommunen.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Kommunen kompenserar inte medarbetaren för denna påverkan.

3.2 Pensionsförstärkning vid förtida avgång

Som ett alternativ till särskild avtalspension kan Eda kommun erbjuda enskild medarbetare att betala in extra tjänstepension.

Den extra tjänstepensionen betalas från och med att medarbetaren avslutar sin anställning och som längst till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Pensionslösningen bedöms från fall till fall och förutsättningar för att kunna tillämpa denna pensionslösning är att medarbetaren uppnått lägsta ålder för att få ta ut allmän pension, att en övertalighetssituation löses och att tjänsten inte ska återbesättas.

Den extra pensionsinsättningen ska lägst motsvara den som skulle ha gjorts om medarbetaren varit kvar i tjänst för överenskommen tid.

Pensionsförstärkning vid förtida avgång beviljas efter individuell bedömning av verksamhetschef i samråd med HR-chef och beslut av personalutskottet.

4 Rutiner i samband med pensionsavgång

Medarbetare som avser att gå i pension ska lämna skriftlig uppsägning där det framgår att avgångsorsak är pension till närmaste chef. Uppsägningen ska sedan vidarebefordras till personalavdelningen för hantering.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska den anställda vända sig till det/de försäkringsbolag som valts för pensionsavgiften.

För begäran om utbetalning av allmän pension ska den anställda vända sig till Pensionsmyndigheten.