

Pensionsstrategi

Strategi

Fastställt av	Kommunfullmäktige
Datum för fastställande	2017-04-24
Giltighetstid	Tills vidare. översyn vid behov, påkallat av personalnämnden
Ansvarig funktion	HR-direktör
Diarienummer	KS-2017-00124
Målgrupp	Alla nämnder

Innehållsförteckning

<i>1</i>	<i>Bakgrund</i>	<i>3</i>
<i>1.1</i>	<i>Kollektivavtalet</i>	<i>3</i>
<i>1.2</i>	<i>Syftet med pensionsstrategin</i>	<i>3</i>
<i>1.3</i>	<i>Uppdatering</i>	<i>3</i>
<i>2</i>	<i>Innehåll</i>	<i>4</i>
<i>2.1</i>	<i>Under anställningstid</i>	<i>4</i>
<i>2.2</i>	<i>I samband med anställningens avslutande</i>	<i>4</i>

1 Bakgrund

1.1 Kollektivavtalet

Kommunens anställda omfattas för närvarande av pensionsavtalet - Kollektivavtalad Pension (KAP-KL) och Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension (AKAP-KL). Anställda som har fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning före 2006 omfattas inte av KAP-KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Bestämmelserna i KAP-KL och A KAP-KL är i vissa delar dispositiva och ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Pensionsstrategin beskriver det som kommunen har beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

- KAP-KL gäller för alla anställda som fyllt 28 år den 31 december 2013.
- A KAP-KL gäller arbetstagare födda 1986 eller senare.
- Nyanställda som är födda tidigare än 1986 kan även ha rätt att ansluta sig till AKAP-KL.

1.2 Syftet med pensionsstrategin

Sundsvalls kommun vill med denna pensionsstrategi:

- Öka sin attraktion som arbetsgivare
- Få 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.

1.3 Uppdatering

Sundsvalls kommun ser via personalnämnen över pensionsstrategin vid behov eller på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet.

1.3.1 Beslutsordning

Personalnämnden är pensionsmyndighet. Beslut enligt denna pensionsstrategi fattas i enlighet med personalnämndens reglemente och delegationsordning.

2 Innehåll

2.1 Under anställningstid

2.1.1 Löneväxling till pension

Sundsvalls kommun erbjuder de anställda att löneväxla till pension.

De förändringar som genomförts i pensionssystem och avtal de senaste åren har gjort att pensionsfrågorna blivit allt viktigare såväl för den enskilde som för arbetsgivaren. Det är viktigt att de anställda ser pensionen som en del av anställningsvillkoren och att en trygghet kan skapas inför pensioneringen.

Sundsvalls kommun erbjuder därför kommunens anställda att genom frivillig pensionsavsättning bruttolöneväxla till pension enligt de riktlinjer personalnämnden fastställer

2.1.2 Alternativ KAP-KL

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 KAP-KL möjlighet till alternativ pensionslösning enligt de riktlinjer personalnämnden fastställer.

2.1.3 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

I syfte att stödja arbetslinjen och därmed öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 år eller längre, samt i kompetensväxlingssyfte, kan kommunen erbjuda arbetstidsminskningar enligt de riktlinjer som personalnämnden fastställer.

2.2 I samband med anställningens avslutande

2.2.1 Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Anställda som är tillsvidareanställda kan ansöka om pensionsförstärkning enligt de riktlinjer som personalnämnden fastställer.

2.2.2 Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)

Särskild avtalspension enligt överenskommelse erbjudas enligt de riktlinjer som personalnämnden fastställer.