****

**Pensionspolicy**

Antagen av kommunfullmäktige 2015-04-09 § 78

Reviderad av kommunfullmäktige 2024-01-31 § 6

**Utgångspunkt**En framsynt och långsiktig syn på pensionsfrågor hjälper kommunen att attrahera och behålla personal samt underlätta vid framtida generationsväxling.

Pensionspolicyn beskriver det kommunen beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Pensionspolicyn ska användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och omfattar alla anställda.

Regler för pensionsförmåner för förtroendevalda politiker finns i särskilda tillämpningsanvisningar för förtroendevalda.

**Mål**Kommunens mål är att åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder, samt möjliggöra att anställda arbetar längre än vedertagen pensionsålder, alternativt hitta lösningar för den som vill trappa ner efter många års tjänstgöring.

**Strategi**För att nå målet krävs att Falu kommun tydliggörförutsättningarna vid eventuella tillägg eller avsteg från gällande pensionsavtal och bestämmelser

Den här policyn med tillhörande riktlinjer beskriver de regler som gäller för beviljande av löneväxling, 80 - 100 modellen och särskild avtalspension.

**Beslutsordning**Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn.

Förhandlingsutskottet ansvarar i sin arbetsgivarroll för de anställdas pensionsvillkor.

HR - chefen på personalkontoret beslutar om särskild avtalspension.

HR – avdelningen på personalkontoret ansvarar för Falu kommuns pensionsadministration.

**Pension till medarbetare**Kommunens anställda omfattas för närvarande av pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL (för anställda med inkomst över 7,5 inkomstbelopp som valt att stanna kvar i KAP-KL). Anställda som har fått rätt till sjukersättning omfattas inte av AKAP-KR utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid aktuella tidpunkten.

Pensionsavtalet KAP-KL och AKAP-KR innehåller möjligheter till lokala överenskommelser. Kommunen har beslutat vad som ska gälla i specifika pensionsfrågor, vilket beskrivs i dessa riktlinjer.

**Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda**I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till vald pensionsålder, samt underlätta vid framtida generationsväxling, erbjuder kommunen möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda.

**80–100-modellen med bibehållen tjänstepension**Möjligheten gäller tillsvidareanställda från 61 års ålder som har en heltidsanställning och innebär att den anställde minskar sin arbetstid till lägst 80 %, anställningen omregleras. Lön utbetalas för den faktiska sysselsättningsgraden och det fortsatta tjänstepensionsintjänandet behålls oförändrat.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepensionen tillgodoräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen, upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Denna lön förändras sedan procentuellt med faktiska löneökningar.

När ändring av anställning är genomförd enligt denna modell kan anställd inte arbeta mer än vald sysselsättningsgrad.

**Särskild avtalspension enligt överenskommelse**
Särskild avtalspension ska användas med stor restriktivitet och återhållsamhet. Särskild avtalspension kan överenskommas mellan arbetsgivaren och anställda som har fyllt 61 år och har 10 års sammanhängande anställning i direkt anslutning till pensionsavgången. Överenskommelse kan ingås i samband med övertalighet, besparingsåtgärder och andra organisatoriska skäl då tjänsten inte behöver återbesättas. Den kan också erbjudas i andra särskilda fall. Beslut tas av HR-chef.

I den mån arbetsgivaren finner det lämpligt att bevilja särskild avtalspension sker detta efter individuell prövning.

**Löneväxling**Falu kommun erbjuder medarbetare att löneväxla. Erbjudandet gäller medarbetare med tillsvidareanställning.

Vid 65 års ålder upphör löneväxling.

Löneväxling innebär att medarbetaren kan göra ett frivilligt bruttolöneavstående till förmån för ett extra pensionssparande. Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen.

Se separata riktlinjer för löneväxling.