



Grästorps kommun

Pensionspolicy

Dokumenttyp: Policy

Beslutsinstans: Kommunfullmäktige

Fastställt: 2026-06-15

Ersätter dokument: Pensionspolicy, beslut KF 2024-11-25 § 66

Diarienummer: KS 2026/274

Dokumentansvarig: Utvecklingschef



Innehåll

Innehåll	2
1 Inledning.....	4
1.1 Uppdatering och beslutsordning.....	4
2 Pension till anställda	5
2.1 Kollektivavtalade pensionsavtal	5
2.2 Pension vid parallella anställningar	5
2.3 Bruttolöneväxling till förstärkt tjänstepension.....	6
2.3.1 Allmänt.....	6
2.3.2 Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner.....	6
2.3.3 Avtalstid	7
2.4 Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR	7
2.4.1 Alternativ KAP-KL.....	7
2.4.2 Annan pensionslösning än AKAP-KR.....	7
3 Förlängt arbetsliv.....	8
3.1 Oförändrad pensionsgrundande lön (gäller tom 2026-12-31)	8
3.1.1 Riktlinjer	8
3.2 Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR*	8
3.2.1 Förmånens omfattning till och med året för uppnådd riktålder.....	9
3.2.2 Förmånens omfattning året efter uppnådd riktålder	9
3.2.3 Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån	9
3.2.4 Ansökan och överenskommelse.....	10
4 Inför pension	11
4.1 Särskild avtalspension enligt överenskommelse.....	11
4.1.1 Villkor.....	11
5 Pension till förtroendevalda.....	13
5.1 PBF Pension och avgångsersättning för förtroendevalda	13
5.2 OPF-KR Omställningsstöd och pension för förtroendevalda	13
5.2.1 Omställningsinsatser	14
5.2.2 Fritidspolitiker	14
5.2.3 Aktiv egen näringsverksamhet.....	14
5.2.4 Pensionsinformation	15



5.2.5 Ansökan om utbetalning.....	15
6 Pensionsinformation	16
6.1 Nyanställda	16
6.2 Under anställningstiden	16
6.3 Inför pension	16
7 Ansvar.....	16



1 Inledning

Denna pensionspolicy avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för medarbetare och förtroendevalda i Grästorps kommun samt att redogöra för de lokala beslut och riktlinjer på pensionsområdet som tillämpas i kommunen.

De kollektivavtalade pensionsavtalen innehåller möjligheter till lokala överenskommelser och beslut om pensionslösningar. Pensionspolicyn beskriver eventuella kompletteringar av och avsteg från kollektivavtalen samt vilka bestämmelser som tillämpas för förtroendevalda.

Pensionspolicyn ska medverka till att stärka bilden av kommunen som en modern och attraktiv arbetsgivare samt stödja kommunens möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare. Policyn ska även bidra till att pensionsfrågorna hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt.

För medarbetare inom kommunen tillämpas kollektivavtalad tjänstepension enligt KAP-KL och AKAP-KR. För förtroendevalda tillämpas PBF samt OPF-KR.

Mer utförlig och detaljerad information om de olika kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna och bestämmelser för förtroendevalda finns på www.skr.se

1.1 Uppdatering och beslutsordning

Pensionspolicyn ska ses över under varje ny mandatperiod. Däremellan ska uppdatering ske om det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal som påverkar pensionsområdet.

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicy inklusive riktlinjer för förtroendevaldas pensioner och ansvarar för förändringar av principiell karaktär, exempelvis metod för tryggande av medel för ålderspension.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet enligt PBF och OPF-KR



2 Pension till anställda

2.1 Kollektivavtalade pensionsavtal

Medarbetarna omfattas from 2023-01-01 av pensionsavtalet AKAP-KR.

AKAP-KR gäller för en arbetstagare som tillträder en anställning innan hen fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Pensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta gälla för anställda födda 1985 och tidigare som berättigats att göra ett val att kvarstå i KAP-KL.

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

KAP-KL innehåller följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Förmånsbestämd ålderspension
- Pension till efterlevande vuxen och barn
- Särskild avtalspension
Intjänad pensionsrätt IPR 1997-12-31 (PFA)

AKAP-KR innehåller följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd
- Särskild avtalspension
- Partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare (from 270101)

2.2 Pension vid parallella anställningar

I syfte att inte försämra medarbetares tjänstepension vid parallella anställningar kan kommunen erbjuda särskild beräkning av dessas tjänstepension. Möjligheten riktar sig till medarbetare som omfattas av AKAP-KR och som vid full sysselsättningsgrad har en pensionsgrundande lön överstigande 62,5 procent av inkomstbasbeloppet.

De parallella anställningarna ska ha ett nära samband med varandra och vara av intresse för kommunen.

Den särskilda beräkningen innebär att kommunen tillämpar de centrala parternas rekommendation enligt AKAP-KR, bilaga 2 punkt 10. Det medför att gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp som brytpunkt för pensionsavgiften sänks i förhållande till sysselsättningsgraden i anställningen.

Mellan arbetsgivare och medarbetare skrivs en överenskommelse som sedan lämnas till löneenheten. Överenskommelsen skickas också till pensionsadministratören.



2.3 Bruttolöneväxling till förstärkt tjänstepension

Bruttolöneväxling innebär att en medarbetare kan avstå en del av sin kontanta månatliga bruttolön innan inkomstskatten dras för att i stället erhålla en annan förmån. Kommunen erbjuder i detta avseende medarbetaren att, genom sådan bruttolöneväxling, förstärka sin tjänstepension.

Erbjudandet om bruttolöneväxling gäller medarbetare som – efter växlingen – har en pensionsgrundande inkomst om minst 8,07 inkomstbasbelopp. Beloppsgränsen 8,07 inkomstbasbelopp är satt för att medarbetare inte ska riskera att mista förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet som exempelvis pension och sjukersättning samt ersättning vid föräldraledighet.

2.3.1 Allmänt

Avtal om löneväxling skall tecknas mellan arbetsgivaren och den anställde med uppgift om ny kontant lön och tjänstepensionspremiens storlek. Löneväxling medges dock inte retroaktivt på grund av skatteskäl. Premieinbetalning sker så länge lön utbetalas till den anställde. Den anställde har möjlighet att avstå från löneväxlingen, med beaktande av aktuell uppsägningstid, och därigenom åter höja sin kontanta bruttolön.

Lägsta belopp att löneväxla är 1000 kronor och högsta belopp 20% av bruttolön.

Utöver den bruttolön som den anställde avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt på pensionsförmåner. Det innebär att löneväxlingsbeloppet för närvarande räknas upp med 6%. Premietillägget kan komma att justeras om förändring sker av skatter och/eller avgifter.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55 års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter, antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

2.3.2 Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner

DEN KOLLEKTIVAVTALDE TJÄNSTEPENSIONSPLANEN

Den lön som ligger till grund för förmånerna i KAP-KL och AKAP-KR är följande:

- Lön före växling ska ligga till grund för avsättning till tjänstepension.
- Lön efter växling ligger till grund för ersättning från sjukförsäkring och avgiftsbefrielseförsäkring

Det ovan angivna innebär att ersättning vid långvarig sjukdom, över 7,5 prisbasbelopp, som grundar sig på medarbetarens sjukpenninggrundande inkomst samt avgiftsbefrielseförsäkringen avseende avgiftsbestämd ålderspension påverkas negativt vid löneväxling.

Kommunen kompenserar inte för detta och inte heller för det fall att andra lönerelaterade ersättningar än de som nämns i denna policy kan komma att påverkas på grund av löneväxlingen.



ÖVRIGA FÖRMÅNER

Medarbetarens bruttolön före växling ska utgöra grund för framtida löneförhandlingar och beräkning av sjuklön och semesterlön.

2.3.3 Avtalstid

Löneväxlingspremierna erläggs tills vidare. Avtalet om löneväxling avslutas i samband med någon av följande händelser:

- Anställningen upphör
- Medarbetaren uppnår 67 års ålder
- Vid uppsägning av löneväxlingsavtalet med en ömsesidig uppsägningstid på 3 månader
- Vid sjukdom längre tid än 30 dagar.
- Vid tjänstledighet/föräldraledighet. Medarbetaren äger rätt att återuppta löneväxlingen vid återinträde i tjänst genom tecknande av nytt avtal om löneväxling.

Om förutsättningarna för löneväxlingserbjudandet förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har medarbetaren och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan. Vid uppsägning eller vid reducering av det löneväxlade beloppet ska premiebetalningen till den del den härrör från sänkning av lön återgå till att avse utbetalning som lön.

2.4 Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR

2.4.1 Alternativ KAP-KL

Fram till 2022-12-31 har möjligheten funnits för högre chefer och nyckelpersoner att byta den förmånsbestämda ålderspensionen i KAP-KL mot en premiebestämd ålderspension – så kallad alternativ KAP-KL.

Möjligheten att byta till Alternativ KAP-KL stängdes ner 2023-01-01 men redan tecknade överenskommelser fortsätter att gälla tills något annat överenskomms.

Vid Alternativ KAP-KL behålls övriga pensionsförmåner inom KAP-KL oförändrade eller följer kommunens pensionspolicy. Premien för alternativ KAP-KL motsvarar den som kommunen skulle ha betalat för den förmånsbestämda ålderspensionen. Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL

2.4.2 Annan pensionslösning än AKAP-KR (11§ AKAP-KR)

Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, med överenskommen fast kontant lön som överstiger 83,5 procent av inkomstbasbeloppet, får vid nyrekrytering träffas överenskommelse om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KR. När överenskommelse träffas om att tillämpa annan pensionslösning gäller denna så länge arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren.

Överenskommelse om annan pensionslösning ska anmälas till Pensionsnämnden.



3 Förlängt arbetsliv

3.1 Oförändrad pensionsgrundande lön (gäller tom 2026-12-31)

I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställd att arbeta till 63 år eller längre, har kommunen beslutat om möjlighet till arbetstidsförkortning med oförändrad pensionsgrundande lön. Möjligheten gäller äldre anställda som genom tjänstledighet eller permanent omreglering av anställningen, tillåts minska sin arbetstid enligt nedanstående riktlinjer.

Arbetstidsminskningen ska inte påverka tjänstepensionen. Pensionsgrundande lön ska även fortsättningsvis vara lönen före arbetstidsminskningen. Möjligheten till oförändrad pensionsgrundande lön vid deltidsarbete omfattar samtliga tillsvidareanställda efter ansökan. Den anställda ska så långt det är möjligt bibehålla tidigare arbetsuppgifter, men i mindre omfattning. Om verksamheten kräver det kan den anställda behöva få en ny deltidsanställning med nya arbetsuppgifter och ny lön.

3.1.1 Riktlinjer

Möjligheten gäller tillsvidareanställda.

Den anställdes arbetstid efter minskningen ska vara minst 50 procent av heltid, med tanke på möjligheten att planera arbetet inom verksamheten.

Arbetstidsminskningen kan ske tidigast från och med den månad den anställda fyller 63 år.

Den anställda ska ha minst 10 års sammanhängande anställningstid i kommunen i omedelbar anslutning till arbetstidsminskningen.

Den enligt ovan fastställda pensionsgrundande lönen efter arbetstidsminskningen, ska följa individens faktiska löneutveckling. Arbetstidsminskningen påverkar den anställdes allmänna pension, sjukpenning och ersättning från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta.

3.2 Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR* (gäller from 27-01-01)

Partiell nedtrappningsförmån är en individuell överenskommelse mellan kommunen och arbetstagaren i syfte att skapa förutsättningar för ett fortsatt hållbart och förlängt arbetsliv. Det innebär att när arbetstagaren uppnår tidigaste ålder för uttag av allmän ålderspension, 64 år (från 2026), kan kommunen erbjuda minskad arbetstid ned till som mest 80 procent av heltid men med 100 procent avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen.

Partiell nedtrappningsförmån är ingen rättighet för den enskilde utan ett verktyg som kommunen kan använda för att stödja den anställda till ett längre arbetsliv. Kommunen beslutar om partiell nedtrappningsförmån efter individuell prövning och med hänsyn till verksamhetens behov och förutsättningar. Arbetstidens förläggning styrs av verksamhetens behov.



* För medarbetare som omfattas av KAP-KL kan en individuell överenskommelse träffas med utgångspunkt från dessa principer.

3.2.1 Förmånens omfattning till och med året för uppnådd riktålder

Partiell nedtrappningsförmån till och med utgången av året för uppnådd riktålder innebär:

- minskad arbetstid ner till och med 80 procent av heltid enligt gällande centrala kommunala kollektivavtal.
- att den fasta kontanta lönen minskas i motsvarande omfattning.
- avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt AKAP-KR bilaga 1 §3 & 4 och pensionsgrundande lön utifrån bilaga 1 §2, uppräknad till motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

3.2.2 Förmånens omfattning året efter uppnådd riktålder

Partiell nedtrappningsförmån året efter uppnådd riktålder innebär:

- minskad arbetstid ner till och med 80 procent av heltid enligt gällande centrala kommunala kollektivavtal.
- att lön utges med 90 procent av fast kontant lön på heltid.
- avsättning till den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt AKAP-KR bilaga 1 §3 & 4 och pensionsgrundande lön utifrån bilaga 1 §2, uppräknad till motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

3.2.3 Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån

Den anställde ska ha uppnått lägsta uttagsålder för allmän ålderspension senast månaden innan ingången av partiell nedtrappningsförmån. Den anställde ska vid ansökningstillfället ha en sammanhängande anställningstid hos kommunen om minst fem år. Kommunen kan i särskilda fall besluta om att annan sammanhängande anställningstid ska gälla.

Partiell nedtrappningsförmån kan inte kombineras med bisyssla om inte annat överenskoms.

Vid frånvaro, där rätt till ersättning för inkomstförlust enligt andra av kommunen tecknade försäkringar vid sjukdom eller arbetsskada inträder, upphör överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån att gälla med omedelbar verkan. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsgivaren om sådan rätt till ersättning inträder.

Partiell nedtrappningsförmån kan inte tillämpas under tid som förmån enligt Särskild avtalspension (enligt överenskommelse eller för arbetstagare inom räddningstjänsten) utges.

Arbetstagaren är skyldig att lämna de uppgifter som kommunen begär för att kunna fastställa rätt till partiell nedtrappningsförmån.

Partiell nedtrappningsförmån kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, ersättning från andra socialförsäkringsförmåner samt ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen utger ingen kompensation för detta.



3.2.4 Ansökan och överenskommelse

Arbetstagaren kan ansöka om partiell nedtrappningsförmån tidigast månaden innan hen uppnår lägsta ålder för uttag av allmän pension.

En individuell överenskommelse ska tecknas mellan kommunen och arbetstagaren.

Överenskommelsen gäller för tolv månader och kan när som helst sägas upp av både kommunen och arbetstagaren med en uppsägningstid om tre månader, om inte annat överenskoms.

Överenskommelsen bör innehålla följande delar:

- att överenskommelsen utgår från §12a AKAP-KR
- överenskommelsens giltighet
- överenskommelsens omfattning
- från vilken tidpunkt överenskommelsen ska gälla
- att arbetstagaren får ta del av information om eventuell påverkan på allmän pension och andra socialförsäkringsförmåner
- allmän information såsom arbetsgivarens rådighet över arbetstidens förläggning

Dagen efter att överenskommelsen har upphört att gälla sker återgång till de villkor som gällt innan överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån.

Om förutsättningar enligt *villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån* inte längre är uppfyllda upphör överenskommelsen med omedelbar verkan.

Överenskommelsen upphör att gälla i samband med att anställningen upphör.



4 Inför pension

4.1 Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Med särskild avtalspension avses pension före 67 år. Åldern justeras så att den följer den tidpunkt då sjukersättning kan lämnas enligt SFB. Pensionen kan vid behov användas som avgångspension eller delpension efter överenskommelse mellan kommunen och den anställde.

Särskild avtalspension ska användas med stor återhållsamhet och restriktivitet. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställde utan ett av flera alternativ som kommunen kan använda då det finns särskilda skäl och den beviljas efter individuell prövning. Verksamhetens behov av personal, kompetens och ekonomiska förutsättningar kan utgöra grunder för ett beslut. Ett beslut om särskild avtalspension på deltid kan syfta till att ge den anställde en möjlighet till ett längre yrkesliv och att möjliggöra en kompetensöverföring och säkra personalförsörjningen på ett strukturerat sätt. Beslut fattas i varje enskilt fall.

Den anställde bör ha uppnått minst 61 års ålder, men om det finns vägande skäl kan kommunen i enskilda fall bortse från detta. Kommunens villkor för Särskild avtalspension enligt överenskommelse för KAP- KL och AKAP-KR finns beskriven nedan.

4.1.1 Villkor

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KL och AKAP-KR:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser. Kommunen kan i enskilda fall där det finns vägande skäl, undantagsvis besluta om andra pensionsnivåer

Födelseår	Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget		
	0 – 7,5 inkomstbasbelopp	7,5 - 20 inkomstbasbelopp	20 – 30 inkomstbasbelopp
1960	73,50	57,50	28,75
1961	73,50	57,14	28,57
1962	73,50	56,79	28,39
1963	73,50	56,43	28,21
1964	73,50	56,07	28,04
1965	73,50	55,71	27,86
1966	73,50	55,36	27,68
1967 -	73,50	55,00	27,50

Som ett alternativ till hel särskild avtalspension kan överenskommelse i stället träffas om särskild avtalspension på deltid. En förutsättning är då att arbetstagaren är kvar i anställning men att arbetstiden minskas. Arbetstagaren ska ha uppnått 61 års ålder. Arbetstiden efter minskningen



ska vara minst 50 procent av heltid. Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet.

Hel särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna avgångstidpunkten och längst till dess att den anställda fyllt i §32a LAS angiven ålder men i vart fall till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 67 år eller den tidigare kalendermånad då intjänad pension hos AG börjar betalas ut. **Särskild avtalspension på deltid kan förlängas till 67 år.**

Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgifter samt eventuella tilläggsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension under den tid som särskild avtalspension betalas ut. Avgiften beräknas på det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret. Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension ska i förekommande fall fortsätta att tillgodoräknas och rätten till familjeskydd/efterlevandepension ska bibehållas oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst som överstiger ett prisbasbelopp ska samordnas på så sätt att den särskilda avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten. För särskild avtalspension på deltid gäller samordning av förvärvsinkomst överstigande ett prisbasbelopp multiplicerat med graden av arbetstidsminskning.

Avgång med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringar med mera. Kommunen ska inte kompensera den anställda för denna påverkan.



5 Pension till förtroendevalda

Förtroendevald omfattas av PBF eller OPF-KR enligt nedan.

PBF Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda	OPF-KR Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda
Gäller för: Förtroendevald som omfattats av pensionsbestämmelser i uppdrag före valet 2014.	Gäller för: Förtroendevald som väljs för första gången valet 2014 eller senare, eller som tidigare inte omfattats av Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF), eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

5.1 PBF Pension och avgångsersättning för förtroendevalda

Kommunen har antagit PBF att gälla från den 1 januari 2003 och omfattar förtroendevalda på heltid eller deltid om minst 40 procent.

I PBF ingår följande förmåner:

- Ålderspension
- Sjukpension
- Visstidspension
- Avgångsersättning för förtroendevald yngre än 50 år
- Efterlevandepension till vuxen
- Kompletterande änkepension
- Barnpension
- Livränta

Sjukpension, visstidspension och avgångsersättning samordnas med förvärvsinkomst. Före samordning undantas dock ett belopp som per år motsvarar 1 prisbasbelopp. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt regelverket för PBF.

5.2 OPF-KR Omställningsstöd och pension för förtroendevalda

Kommunen har antagit OPF-KL att gälla från valet 2014. Kommunen har även antagit uppdaterade bestämmelser OPF-KL 18 och OPF-KR25. OPF-KR26 antas med ikraftträdandedatum 2026-10-15.

OPF-KR gäller för förtroendevald som nytilträde efter valet 2014 eller senare eller som tidigare inte omfattats av PBF eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.



Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträddandet av uppdraget har uppnått motsvarande i LAS 32 a § angiven ålder.

Varje mandatperiod anses som ett nyttillträde.

I OPF-KR ingår följande förmåner:

- Pensionsförmåner
- Avgiftsbestämd ålderspension
- Efterlevandeskydd
- Sjukpension
- Familjeskydd

Omställningsförmåner:

- Aktiva omställningsinsatser
- Ekonomiskt omställningsstöd
- Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Omställningsstöd	Pensionsbestämmelser
Gäller för: Förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.	Gäller för: Avgiftsbestämd ålderspension och efterlevandeskydd gäller alla förtroendevalda oavsett omfattning av uppdrag. Sjukpension och familjeskydd gäller förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid med minst 40 procent av heltid.

5.2.1 Omställningsinsatser

För att fastställa vad som kan rymmas inom OPF-KR § 3 Aktiva omställningsinsatser ska som förebild gälla motsvarande insatser för kommunens anställda enligt för dem gällande omställningsavtal. Någon skyldighet att upprätta handlingsplan finns inte.

Kommunstyrelsen fastställer anvisningar för ansökan med mera, gällande finansiering av aktiva omställningsinsatser och/eller ekonomiskt omställningsstöd.

5.2.2 Fritidspolitiker

Till den förtroendevalde som fått ersättning för förlorad arbetsinkomst ger kommunen en skälig och schablonmässig ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån motsvarande 6 procent av den ersättning för förlorad arbetsinkomst som betalats ut under året. Belopp över 100 kr kommer att utbetalas. Ersättningen är inte underlag för Avgiftsbestämd ålderspension i OPF-KL.

5.2.3 Aktiv egen näringsverksamhet

Fritidspolitiker som bedriver aktiv egen näringsverksamhet kan i stället för ovanstående schabloniserade kompensation, få ersättning för faktisk förlust. Förlustens storlek ska kunna



styrkas på ett för kommunen godtagbart sätt. Ansökan sker i januari månad året efter det år förlusten hänför sig till.

5.2.4 Pensionsinformation

Den förtroendevalde erhåller årligen uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen i form av en pensionsprognos framställd av kommunens pensionsadministratör. Beräkning av pension enligt äldre regelverk PBF erhålls på begäran.

5.2.5 Ansökan om utbetalning

För att få rätt till ålderspension, sjukpension, efterlevandepension eller familjeskydd krävs skriftlig ansökan till HR chef. Pensionen utbetalas efter avslutat uppdrag inom tre månader efter det att kommunen mottagit ansökan.



6 Pensionsinformation

6.1 Nyanställda

Pensionsadministratörens valcentral skickar information och valblankett avseende valet för avgiftsbestämd ålderspension.

6.2 Under anställningstiden

Kommunens medarbetare får varje år information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformation gällande förmånsbestämd ålderspension (PFA & KAP-KL) är skriftlig och lämnas i form av en pensionsprognos. Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen kommer från det försäkringsbolag medarbetaren valt.

På Valcentralens hemsida finns information om medarbetarens pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och till vilket försäkringsbolag.

Kommunen tillhandahåller muntlig eller skriftlig information om möjligheten för medarbetare med pensionsgrundande årsinkomst över 8,07 IBB att bruttolöneväxla till förstärkt tjänstepension.

Kommunen erbjuder också muntlig och gruppvis information riktad till medarbetarna i syfte att orientera medarbetarna om de tillämpliga pensionsavtalen. De muntliga informationsinsatserna genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens.

6.3 Inför pension

Medarbetare som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

I god tid innan pensionsavgången informeras medarbetaren skriftligen om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension och information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till det försäkringsbolag som valts.

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

7 Ansvar

Informationen i detta policydokument syftar till att ge en introduktion till de pensionsförmåner som medarbetare samt förtroendevalda på kommunen omfattas av via aktuellt kollektivavtal och aktuella bestämmelser. Informationen är inte heltäckande. För ytterligare information, se www.skr.se

Om det råder oklarheter mellan de pensionsförmåner som anges i detta dokument och aktuellt kollektivavtal gäller alltid kollektivavtalet. Ta därför kontakt med kommunens HR-avdelning om det råder några oklarheter.