

Riktlinjer för pension

För medarbetare och förtroendevalda

Beslutande insats: Kommunfullmäktige

Beslutsdatum och -paragraf: 2026-06-15 § 66

Dokumentansvarig: HR-enheten

Diarienummer: 2026/119



Innehållsförteckning

Bakgrund och syfte	4
Ansvar och ansvarsfördelning.....	4
Uppdatering	4
Pension till medarbetare	5
Kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR.....	5
Löneväxling.....	6
Allmänt	6
Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner.....	7
Avtalstid.....	7
Löneväxling av övertidstimmar och sparade semesterdagar.....	7
Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR.....	8
Alternativ KAP-KL	8
Annan pensionslösning än AKAP-KR.....	8
Förlängt arbetsliv	9
Inkomstförstärkning vid förlängt arbetsliv.....	9
Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR* (Gäller fr.o.m. 2027-01-01)	9
Förmånens omfattning till och med året för uppnådd riktålder.....	9
Förmånens omfattning året efter uppnådd riktålder	10
Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån	10
Ansökan och överenskommelse	10
Vid pensionsavgång.....	12
Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)	12
Hel särskild avtalspension.....	12
Partiell särskild avtalspension.....	13
Pension till förtroendevalda	14

Heltids- och deltidspolitiker	14
Förtroendevalda med uppdrag under 40 % av heltid	15
Information om pensioner	16
Nyanställda	16
Under anställningstiden	16
Pensionsavgång	16
Ansvar	17

Bakgrund och syfte

Demografiförändringar, ökad medellivslängd och en förändrad arbetsmarknad ställer stora krav på arbetsgivaren när det gäller att klara de långsiktiga kompetensförsörjningsutmaningarna. Skara kommun ser vikten av att arbeta med olika insatser under hela medarbetarnas yrkesliv för att möjliggöra arbete fram till pensionering med bibehållen hälsa och arbetstillfredsställelse. Riktlinjer för pension är en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

För anställda i Skara kommun gäller kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR om pensioner samt bestämmelserna i PBF och OPF-KR för förtroendevalda. I kollektivavtalen och bestämmelserna finns möjligheter till lokala beslut och överenskommelser. Mot bakgrund av detta har kommunen fattat beslut om vad som ska gälla i vissa specifika pensionsfrågor. Det som kommunen beslutat om beskrivs i dessa riktlinjer för pension. I övrigt gäller aktuellt kollektivavtal gällande pensioner, KAP-KL eller AKAP-KR.

Ansvar och ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen har hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare samt ansvarar för övergripande pensionsfrågor gällande medarbetare.

Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet. Pensionsmyndigheten har i uppgift att tolka och tillämpa bestämmelserna för förtroendevalda. Kommunstyrelsen ansvarar även för eventuell förtida inlösen av ansvarsförbindelsen.

Kommunstyrelsens personalutskott bereder dessa frågor. Ansvar och beslut utifrån riktlinjerna regleras i gällande delegationsordning.

Uppdatering

Riktlinjer för pension ska uppdateras vid behov som föranletts av större förändringar i lagar och kollektivavtal som påverkar pensionsområdet.

Pension till medarbetare

Kollektivavtalen KAP-KL och AKAP-KR

Majoriteten anställda omfattas av pensionsavtalet AKAP-KR som fr.o.m. 2023-01-01 ersätter AKAP-KL. 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.

De pensionsförmåner som ingår i **KAP-KL** är:

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

De pensionsförmåner som ingår i **AKAP-KR** är:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd
- Särskild avtalspension
- Partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare (fr.o.m. 2027-01-01)

Se informationsbilagor från aktuell pensionsadministratör på kommunens intranät under Pension.

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.

Löneväxling

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.

Möjlighet att löneväxla gäller anställda som, efter löneväxlingen, har en pensionsgrundande årsinkomst som uppgår till minst 8,07 inkomstbasbelopp. Beloppsgränsen är satt för att de anställda inte skall riskera att mista förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet som exempelvis pension och sjukersättning samt ersättning vid föräldraledighet.

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 bruttolöneavdrag är 1000 kr/månad och högsta belopp 20% av avtalad månadslön före växling.

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 5,8%. Premietillägget kan komma att justeras om förändring sker av skatter och/eller avgifter.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner

Den anställdes bruttolön före växling ska utgöra grund för avsättning till tjänstepension, framtida löneförhandlingar och beräkning av sjuklön och semesterlön.

Observera att ersättningar vid långvarig sjukdom, över 7,5 PBB, som grundar sig på den anställdes sjukpenninggrundande inkomst och 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.

Avtalstid

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

- Anställningen upphör
- Medarbetaren uppnår 65 års ålder
- Vid uppsägning av löneväxlingsavtalet med en ömsesidig uppsägningstid på 2 månader
- Tillräckligt stor lön (inklusive sjuklön) att avstå från finns ej, tex vid sjukfrånvaro, tjänstledighet, föräldraledighet etc. Efter det att hinder för löneväxling har upphört måste medarbetaren på nytt välja att påbörja 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.

Se bilaga kring löneväxling på kommunens intranät.

Löneväxling av övertidstimmar och sparade semesterdagar

Det finns möjlighet att växla övertidstimmar eller sparade semesterdagar (det vill säga dagar utöver de lagstadgade 25 semesterdagarna) till extra tjänstepensionsavsättning via utbetalning av bruttolön. Möjlighet att löneväxla gäller anställda som, efter löneväxlingen, har en pensionsgrundande årsinkomst som uppgår till minst 8,07 inkomstbasbelopp. Anledningen till detta är bland annat att de anställda inte skall riskera att mista förmåner i det allmänna socialförsäkringssystemet som exempelvis pensions och sjukersättning samt ersättning vid föräldraledighet.

Medarbetare som väljer växling av övertidstimmar eller semesterdagar till pension får den avsättningen till samma pensionsval som gäller för den kollektivavtalade tjänstepensionen.

Växlingen av övertidstimmar eller semesterdagar till tjänstepension beslutas utifrån verksamhetens behov. En insättning till tjänstepensionen sker med motsvarande belopp, plus ett tillägg motsvarande mellanskillnaden mellan sociala avgifter på lön och den särskilda löneskatten på tjänstepensionen.

Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR

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 2023-01-01 men redan tecknade överenskommelser fortsätter att gälla tills något annat överenskoms.

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.

Pensionsförmånen betalas in till och med månaden innan den anställda fyller 65 år. En överenskommelse kan göras mellan kommunen och den anställda om övergång till AKAP-KR efter att den anställda fyllt 65 år. Den anställda får då göra en ansökan om detta till arbetsgivaren som ensidigt beslutar om villkoren i frågan. Möjligheten med övergång till AKAP-KR, med högre pensionsavsättningar till avgiftsbestämd ålderspension än i KAP-KL, ska vara ett personalpolitiskt verktyg i syfte att behålla medarbetare som är betydelsefulla för verksamheten.

Annan pensionslösning än AKAP-KR

Möjlighet finns att, vid nyrekrytering, träffa överenskommelse med en arbetstagare som har en överenskommen fast kontant lön överstigande 83,5 procent av inkomstbasbeloppet, om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KR. Om sådan överenskommelse träffas gäller den så länge arbetstagaren är anställd och överenskommelsen ska anmälas till Pensionsnämnden.

Förlängt arbetsliv

Inkomstförstärkning vid förlängt arbetsliv

För medarbetaren som fortsätter i anställning efter att ha passerat riktåldern kan kommunen, från och med januari året efter, erbjuda en inkomstförstärkning.

Inkomstförstärkning är inte någon rättighet för medarbetaren utan ett arbetsgivarinstrument som kan beviljas efter individuell prövning och med hänsyn till förutsättningarna i verksamheten.

Inkomstförstärkning utgör 15% av månadslönen. Om verksamheten tillåter kan inkomstförstärkningen användas till arbetstidsförkortning/tjänstledighet med bibehållen lön.

Inkomstförstärkning kan inte kombineras med överenskommelse om partiell nedtrappning.

Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR* (Gäller fr.o.m. 2027-01-01)

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.

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.

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.

Villkor för överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån

Den anställda ska ha uppnått lägsta uttagsålder för allmän ålderspension senast månaden innan ingången av partiell nedtrappningsförmån. Den anställda 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 överenskomms.

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.

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 överenskomms. 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.

Vid pensionsavgång

Särskild avtalspension enligt överenskommelse (ÖK-SAP)

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare. Särskild avtalspension är en möjlighet som beviljas restriktivt och efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Med särskild avtalspension avses pension före 67 år. (Åldern justeras så att den följer den tidpunkt då sjukersättning kan lämnas enligt SFB.)

Särskild avtalspension är ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid övertalighet, generationsväxling samt vid behov av åtgärder för att säkerställa framtida kompetensbehov. Avgång med särskild avtalspension kan påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Kommunen utger inte någon kompensation för detta. Beslut om särskild avtalspension fattas i varje enskilt fall av kommunstyrelsens personalutskott med hänsyn till verksamheten och kommunens ekonomi.

Hel särskild avtalspension

Hel särskild avtalspension beviljas med återhållsamhet. I den mån kommunen finner det lämpligt att bevilja hel särskild avtalspension gäller nedanstående:

- Särskild avtalspension kan beviljas tillsvidareanställd som nått lägsta åldern för uttag av allmän pension och som i anslutning till avgången varit anställd inom kommunen under minst 10 år.
- Särskild avtalspension utbetalas med 65% av pensionsunderlaget (genomsnittslön) beräknat enligt KAP-KL:s respektive AKAP-KR:s bestämmelser.
- Särskild avtalspension utbetalas från den överenskomna avgångstidpunkten längst till i 32 a § LAS angiven ålder men i vart fall till och med månaden före 67-årsdagen.
- Den särskilda avtalspensionen upphör tidigare i det fall intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut av kommunen.
- Under tid med särskild avtalspension ska kommunen betala pensionsavgifter, samt eventuella tilläggsavgifter, för avgiftsbestämd ålderspension.
- För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL ska tiden från avgången intill månaden före 65-årsdagen tillgodoräknas som pensionsgrundande.
- Under tid med särskild avtalspension gäller skyddet avseende pension till efterlevande.
- Särskild avtalspension ska samordnas med 73,5% av eventuell annan förvärvsinkomst. Ett prisbasbelopp per år undantas dock från samordning.

Partiell särskild avtalspension

Partiell särskild avtalspension beviljas med återhållsamhet. I den mån kommunen finner det lämpligt att bevilja partiell särskild avtalspension gäller nedanstående:

- Särskild avtalspension kan beviljas tillsvidareanställd som nått lägsta åldern för uttag av allmän pension som i anslutning till avgången varit anställd inom kommunen under minst 10 år och vars anställning permanent omregleras till en lägre sysselsättningsgrad. Den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter omregleringen ska vara minst 50 % av heltid.
- Partiell särskild avtalspension beviljas inte för anställd som uppbär partiell sjukersättning från Försäkringskassan.
- Partiell särskild avtalspension utbetalas med 65 % av pensionsunderlaget (genomsnittslön) beräknat enligt KAP-KL:s respektive AKAP-KR:s bestämmelser, beroende av vilket avtal individen tillhör, i den omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.
- Partiell särskild avtalspension utbetalas från den överenskomna tidpunkten längst till i 32 a § LAS angiven ålder men i vart fall till och med månaden innan den då den anställda fyller 67 år eller den tidigare månad då sysselsättningsgraden ändras, anställningen upphör eller då intjänad pensionsrätt 1997-12-31 och/eller förmånsbestämd ålderspension börjar utbetalas från kommunen
- Under tid med rätt till särskild avtalspension ska kommunen också betala pensionsavgifter, samt eventuella tilläggsavgifter, för avgiftsbestämd ålderspension avseende den del som motsvarar arbetstidsminskningen.
- För anställd som omfattas av bestämmelserna om förmånsbestämd ålderspension ska denna beräknas utifrån det pensionsunderlag som fastställts för den särskilda avtalspensionen.
- Motsvarande pensionsunderlag används också vid eventuell beräkning av pension till efterlevande.
- Särskild avtalspension ska samordnas med 73,5% av eventuell annan förvärvsinkomst. Ett prisbasbelopp per år undantas dock från samordning.

Se informationsmaterial gällande särskild avtalspension på kommunens intranät.

Pension till förtroendevalda

Heltids- och deltidspolitiker

Förtroendevalda på heltid samt förtroendevalda vars uppdragstid motsvarar minst 40 procent av heltid, vars uppdrag påbörjats innan valet 2014 omfattas av PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda).

Sjukpension, visstidspension och avgångsersättning enligt PBF samordnas med eventuell förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst motsvarande ett prisbasbelopp per år undantas dock från samordning.

De pensionsförmåner som ingår i PBF är följande:

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

OPF (Omställningsstöd och Pension till förtroendevalda) tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i samband med valet 2014 och som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF eller andra omställnings- eller pensionsbestämmelser för förtroendevalda. Kommunen har även antagit uppdaterade bestämmelser OPF-KR25 att gälla från 20250101.

Bestämmelser om omställningsförmåner, sjukpension och familjeskydd gäller för förtroendevald som fullgör uppdrag hos kommunen på heltid eller deltid om minst 40 procent. Bestämmelser om ålderspension och efterlevandeskydd gäller för förtroendevald som fullgör uppdrag hos kommunen oavsett uppdragets omfattning. Det gäller således även fritidspolitiker som är nyvalda eller som har varit fritidspolitiker sedan tidigare om de inte omfattats av PBF eller PRF eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda tidigare.

De pensions- och omställningsförmåner som ingår i OPF-KR är följande:

- Pensionsförmåner
 - Avgiftsbestämd ålderspension
 - Sjukpension
 - Efterlevandeskydd
 - Familjeskydd

- Omställningsförmåner
 - Aktiva omställningsinsatser
 - Ekonomiskt omställningsstöd
 - Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Pensionsavgiften beräknas i procent av den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst, enligt OPF-KR. Pensionsavgiften avsätts i en pensionsbehållning hos kommunen.

Den förtroendevalde erhåller årligen uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen i form av en pensionsprognos.

Lokala avvikelser är följande:

- Samordning av inkomster ska ske från första året av omställningsperioden
- Omställningsstöd kan nekas efter beslut i en enig Kommunstyrelse, om en förtroendevald agerat på ett sätt som uppenbart skadat Skara kommun och/eller tilltron till dess demokratiska funktioner.
- Åldersgränser för förlängt omställningsstöd ska följa de åldersgränser för rätt att ta ut allmän pension respektive LAS- ålder som gäller vid den tidpunkt då den förtroendevalda träder in i/kvalificerar sig för OPF.
- Förtroendevald som inträtt i PBF ges möjlighet att välja att kvarstå i PBF eller övergå till OPF. Förtroendevald med denna möjlighet ska erbjudas ett informationsmöte om villkor och konsekvenser av valen.
- Heltidspolitiker med uppdrag på 40 procent eller mer samt politiker med årsarvode ska en gång per mandatperiod erbjudas ett individuellt informationssamtal kring villkor och effekter av pensions- och omställningssystemet.

Förtroendevalda med uppdrag under 40 % av heltid

Förtroendevalda med uppdrag under 40 % av heltid har rätt till ersättning för förlorad pensionsförmån. När man betalar ut ersättning för förlorad arbetsinkomst eller tjänstepensionsförmån är denna inte pensionsgrundande. Ersättningen utbetalas direkt till den förtroendevalde en gång per år. Den förtroendevalde ansvarar själv för eventuell placering av ersättningen i pensionsfond eller dylikt. Den årliga utbetalningen av förlorad pensionsförmån är 6% av den sammanlagda ersättningen för förlorad arbetsförtjänst under året som den förtroendevalde fått för utförda förtroendeuppdrag under året.

Fritidspolitiker som bedriver egen näringsverksamhet och som kan styrka att pensionsförmån har förlorats, har rätt till ersättning med verifierat belopp. Ansökan om ersättning ska göras i samband med pensionering, dock senast inom två år från pensioneringstidpunkten.

Se Tillämpningsanvisningar avseende bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) finns på kommunens intranät.

Information om pensioner

Nyanställda

Kommunens nyanställda erhåller vid anställningens början ett valpaket från pensionsadministratörens valcentral som innehåller information om KAP-KL eller AKAP-KR inför val av placering av tjänstepension.

Under anställningstiden

Kommunens anställda 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.

Anställda kan också vända sig till pensionshandläggare på lönecenter vid frågor eller för att få information om relevanta pensionsavtal. På pensionsadministratörens valcentrals hemsida finns information om medarbetarens pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och till vilket försäkringsbolag.

Kommunen tillhandahåller skriftlig och muntlig information (om så önskas) om möjligheten för anställda med pensionsgrundande årsinkomst över 8,07 IBB att bruttolöneväxla till förstärkt tjänstepension.

Kommunen genomför med viss regelbundenhet informationsträffar riktade till anställda i syfte att orientera medarbetarna om de tillämpliga pensionsavtalen. Informationsinsatserna genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens.

Pensionsavgång

Anställda 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 den anställde 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.

Ansvar

Informationen i detta riktlinjer/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-enhet om det råder några oklarheter.