

Riktlinjer för Pension och omställning

Köpings kommunkoncern

Dokumenttyp

Riktlinjer

Dokumentansvarig

Personalchef

Gäller för

Köpings kommunkoncern

Giltig fr.o.m.

2024-00-00

Giltigt till och med

Tills vidare

Beslutat/antaget datum/§§

Inledning

Köpings kommunkoncern (nedan kallat kommun eller kommunen) vill med dessa riktlinjer för pensioner:

- öka sin attraktion som arbetsgivare och huvudman
- få en bättre kontroll och överblick över pensionsförmåner
- åstadkomma en konsekvent och rättvis hantering av pensionsförmåner och andra förmåner som är knutna till ålder
- informera anställda och förtroendevalda om tjänstepensionsförmåner på ett samlat sätt.

Innehåll

Kollektivavtalet	6
Förtroendevalda PBF/OPF-KL.....	6
Uppdatering	6
Beslutsordning.....	6
KAP-KL	7
AKAP-KR	7
Löneväxling till pension.....	8
AKAP-KR för anställd född 1985 eller tidigare	8
Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda	9
Särskild avtalspension enligt överenskommelse (SAP).....	10
Pensionsinformation	11
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS).....	11
Avgiftsbefrielseförsäkring.....	11
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).....	12
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	12
Övrigt anställda.....	12
Förtroendevalda.....	13
Pensionsregelverk	13
1. PBF	13
1.3 Sjukpension	14
1.4 Visstidspension	14
1.5 Efterlevandepension	14
1.6 Livränta	15
1.7 Avgångsersättning	15
2. OPF-KL	15
2.1 OPF-KL Förmåner	16
2.2 Aktiva omställningsinsatser.....	16

2.3 Ekonomiskt omställningsstöd	16
2.4 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd	17
2.5 Pensionsbestämmelser	17
2.6 Avgiftsbestämd ålderspension (gäller även fritidspolitiker)	18
2.7 Sjukpension (gäller förtroendevald med uppdrag på minst 40 procent)	18
2.8 Efterlevandeskydd (gäller även fritidspolitiker)	19
2.9 Familjeskydd (gäller förtroendevald med uppdrag på minst 40 procent)	19
3.0 Ersättning för förlorad tjänstepension	19
Ordlista	20

Kollektivavtalet

Sedan 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet KAP- KL (Kollektivavtalad Pension) för medarbetare födda 1985 eller tidigare. Detta pensionsavtal stängs för nytt inträde från och med januari 2023 och ersätts av AKAP-KR- se nedan.

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

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

SKR har med OFR, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Akademiker-Alliansen 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 träder i kraft 1 januari 2023. Samtidigt byter AKAP-KL namn till AKAP-KR.

AKAP-KR blir från den 1 januari 2023 det enda framåt gällande pensionsavtalet för alla medarbetare inom kommuner och regioner.

I och med denna överenskommelse stängs inträde 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.

Riktlinjer för Pension och omställning beskriver det Köpings kommun beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Förtroendevalda PBF/OPF-KL

I riktlinjerna finns också beskrivet vad som gäller för kommunens Förtroendevalda.

Uppdatering

Riktlinjer för pensioner ska löpande ses över och uppdateras vid behov.

Beslutsordning

Beslut om riktlinjer för pensioner fattas av kommunfullmäktige.

Beslutanderätt i specifika pensionsfrågor framgår av kommunens delegationsordning.

KAP-KL

Anställda födda 1985 eller tidigare omfattas av tjänstepensionsavtalet KAP-KL om de har valt att kvarstå i KAP-KL även efter årsskiftet 2022/2023.

KAP-KL innehåller två delar; en avgiftsbestämd del och en förmånsbestämd del.

Den avgiftsbestämda delen innebär att arbetsgivaren betalar ett belopp på 4,5% av inkomster upp till 30 inkomstbasbelopp. Den anställde får själv välja hur beloppet ska placeras, genom Pensionsvalet, antingen i en traditionell tjänstepensionsförsäkring eller i en fondförsäkring. Pensionens storlek beror på hur mycket som tjänas in under den anställdes arbetsliv och hur sparandet utvecklas.

Om den anställde inte själv gör något aktivt val av hur pengarna ska placeras, sker inbetalning till KPA Pension, till en traditionell tjänstepensionsförsäkring med så kallat återbetalningsskydd (intjänat kapital går till efterlevande om den anställde avlider).

Den förmånsbestämda delen innebär i korthet att den anställde får en pension beräknad som en andel av de årsinkomster som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp. Det är de sista anställningsårens inkomster som ligger till grund för pensionen. Även hur länge den anställde har varit anställd inom den sektor där KAP-KL tillämpas (normalt kommuner, regioner och vissa kommunala bolag) påverkar den förmånsbestämda pensionens storlek.

Beroende på vilket år den anställde är född motsvarar förmånen vid 65 års ålder, minst 55% för lönedelar i skiktet 7,5–20 inkomstbasbelopp samt 27,5% i skiktet 20–30 inkomstbasbelopp. Detta förutsätter att den anställde har varit anställd i minst 30 år i sektorn. I annat fall får den anställde pension i proportion till den anställningstid som har varit.

AKAP-KR

Anställda födda 1986 eller senare omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KR.

AKAP-KR är ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal. Det innebär att arbetsgivaren betalar 6% av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och på lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp inbetalas 31,5%.

Den anställde får själv välja hur beloppet ska placeras, antingen i en traditionell tjänstepensionsförsäkring eller i en fondförsäkring. Pensionens storlek beror på hur mycket som tjänas in under den anställdes arbetsliv och hur sparandet utvecklas. Någon utlovad nivå på pensionen, som för den förmånsbestämda pensionen i KAP-KL, finns därför inte.

Om den anställde inte själv gör något aktivt val av hur pengarna ska placeras, sker inbetalning till KPA Pension, till en traditionell tjänstepensionsförsäkring med så kallat återbetalningsskydd (intjänat kapital går till efterlevande om den anställde avlider).

Löneväxling till pension

Tillsvidareanställda har möjlighet att löneväxla till pension via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

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

Minsta belopp att löneväxla är 500 kr per månad och maximalt 20% av bruttolönen.

Exempel: Om en anställd minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, och tilläggsbeloppet är 5,8%, betalas 1 058 kronor till en tjänstepensionsförsäkring.

Tilläggsbeloppet beräknas utifrån skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader. Tilläggsbeloppet kan komma att ändras om de underliggande faktorerna förändras.

Bruttolönen före växling ska vara pensionsgrundande för tjänstepensionen.

Den anställda väljer själv förvaltningsform (traditionell- eller fondförsäkring) och om försäkringen ska tecknas med eller utan återbetalningsskydd. Den anställda ansvar för framtida utfall.

Den anställda kan ändra löneväxlingsbelopp en gång per kalenderår och efter en varseltid om tre månader.

Kommunen och den anställda har en ömsesidig rätt att avsluta löneväxlingen efter en uppsägningstid på en månad.

Överföring av det löneväxlade beloppet till tjänstepensionsförsäkring sker till det försäkringsbolag som kommunen har avtal med gällande löneväxling. Kommunen har rätt att ändra försäkringsgivare för löneväxling.

Löneväxlingen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner, sjukpenninggrundande inkomst och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön.

Löneväxling lämpar sig därför i första hand för den som även efter växlingen har en årslön som i november 2023 överstiger 8,07 inkomstbasbelopp.

AKAP-KR för anställd född 1985 eller tidigare

En individuell skriftlig överenskommelse kan träffas om att den anställda ska omfattas av AKAP-KR istället för KAP-KL enligt de regler som anges i AKAP-KR. Den anställda måste vara född 1985 eller tidigare och uppbära en månadslön över 62,5% av inkomstbasbeloppet. I dessa fall tillämpar kommunen de partsgemensamma riktlinjerna vid överenskommelse om AKAP-KR.

Möjligheten erbjuds alla anställda som uppfyller ovan beskrivna grundkrav. Både arbetsgivare och medarbetare ska vara överens, genom skriftligt avtal för att förändringen ska genomföras

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

För att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv, kompetensbehållning eller hantera verksamhetsförändringar, kan kommunen efter individuell prövning bevilja medarbetare som uppnått lägsta ålder för uttag av allmän pension att omreglera anställning till minskad arbetstid med bibehållet tjänstepensionsintjänande. Minskningen av sysselsättningsgraden måste vara minst tjugo procentenheter. För den medarbetare som har beviljats förkortad arbetstid, gäller den förkortade arbetstiden som längst till gällande LAS ålder. Arbetstidsminskningen är ingen rättighet för den anställde utan beviljas efter beslut i varje enskilt fall. Den lägsta sysselsättningsgraden får efter omregleringen inte vara mindre än 50%

Lönen minskas med 10% mindre än minskningen av sysselsättningsgraden. Som tjänstepensionsgrundande lön räknas aktuell lön omräknad till den sysselsättningsgrad som gällde före omregleringen. Anställningen omregleras till den nya sysselsättningsgraden.

Överenskommelse om förkortad arbetstid ska regleras i ett skriftligt avtal mellan medarbetaren och kommunen.

Om medarbetaren utan kommunens godkännande tar annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas, kan kommunen besluta att minska lönen och tjänstepensionsintjänandet till att endast omfatta den nya, lägre sysselsättningsgraden.

Medarbetaren är skyldig att lämna de uppgifter om ersättningar, inkomster och oavlönat arbete med mera som kommunen behöver för att bedöma rätten till förmånen.

Arbetstidsminskningen beviljas efter individuell prövning med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten.

Arbetstidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen kompenserar inte för denna påverkan.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse (SAP)

Särskild avtalspension enligt överenskommelse kan betalas ut på heltid eller deltid efter individuell överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd. Särskild avtalspension är inte en rättighet utan ett arbetsgivarinstrument och ska användas restriktivt.

Kriterier för särskild avtalspension:

- Den anställda ska ha uppnått 62 år,
- den befattning som lämnas ska inte återbesättas och
- den anställda ska ha varit anställd under minst 5 år av de senaste 10 åren.
- Särskild avtalspension kan under särskilda omständigheter beviljas efter andra kriterier.

Beroende av vilket pensionsavtal den anställda omfattas av gäller KAP-KLs respektive AKAP-KRs regler.

Beslut om särskild avtalspension fattas enligt delegationsordning. Kostnaden för särskild avtalspension belastar respektive anställningsmyndighet.

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KL:s respektive AKAP-KR:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser inom respektive skikt av pensionsunderlaget.

Pensionsunderlag uttryckt i inkomstbasbelopp	Pensionsnivå inom respektive skikt av pensionsunderlaget	
	Heltids SAP	Deltids SAP
0 – 20	70%	70%
20 – 30	40%	40%

Pension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsminskningen.

Särskild avtalspension betalas ut från den överenskomna tidpunkten till och med kalendermånaden närmast före 65 års ålder.

Pensionsgrundande tid för förmånsbestämd ålderspension fortsätter i förekommande fall att tillgodoräknas och rätten till efterlevandepension bibehålls under tid med särskild avtalspension.

Del av förvärvsinkomst, som överstiger 1/12-del av 2 prisbasbelopp per månad, samordnas med särskild avtalspension. Pensionen minskas med 70% respektive 40% av den samordningsbara förvärvsinkomsten.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna. Kommunen kompenserar inte den anställda för denna påverkan.

Pensionsinformation

Enligt KAP-KL och AKAP-KR är arbetsgivaren ansvarig för att anställda informeras om pensionsförmåner som tjänas in i anställningen. Denna riktlinje för pensioner är en del av informationen samt att kommunen tillhandahåller pensionsinformation enligt nedan.

Information om pensionsval och valblankett

Anställda som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen (finns inom både KPA-KL och AKAP-KR) för första gången får information och valblankett från kommunens externa valcentral.

Årlig premieuppgift

Anställda får varje år skriftlig information från kommunens externa valcentral med uppgift om pensionsgrundande lön och hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen.

Årlig pensionsprognos och värdebesked

Anställda får varje år en pensionsprognos med information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Denna finns att hämta på:

www.kpa.se Under ”Mina sidor”

Den anställde får också varje år ett värdebesked från det eller de försäkringsbolag som hon eller han har valt för sin avgiftsbestämda ålderspension.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Vid sjukdom omfattas den anställde av en extra sjukförsäkring kallad AGS. Försäkringen gäller vid arbetsoförmåga till minst 25% och förutsätter att den anställde även får ersättning från Försäkringskassan. Ersättning ges längst till och med att den anställde fyller 65 år.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Om den anställde får sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan omfattas den anställde av ett extra skydd som betalar tjänstepensionen så länge som ersättningen från Försäkringskassan varar. Avgiftsbefrielseförsäkringen är en försäkring som säkerställer att tjänstepensionen inte påverkas negativt om den anställde blir sjuk.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Som anställd på kommunen omfattas den anställde av ett extra försäkringsskydd som kan ge ersättning om den anställde råkar ut för ett olycksfall till arbetet, på arbetet eller från arbetet. Försäkringen omfattar även arbetssjukdom samt smittsam sjukdom.

Exempel på ersättningar kan var inkomstförlust, tandskador, sveda och värk.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Samtliga anställda omfattas av TGL (tjänstegrupplivförsäkring) som är en trygghet för familjen om den anställde avlider. Försäkringen innehåller grundbelopp samt även Barnbelopp vid barn under 20 år.

Grundbeloppet motsvarar som högst 6 prisbasbelopp där beloppet från fyllda 55 år successivt minskar.

Beloppet utbetalas som ett engångsbelopp och är skattefritt.

Om inget särskilt förmånstagarförordnande skrivs av den anställde tillfaller grundbeloppet:

I första hand: Make/Maka/Registrerad partner

I andra hand: Arvsberättigade barn i första led

Övrigt anställda

Utöver ovan beskrivna förmåner omfattas anställda i kommunen av lagstadgad- och kollektivavtalad sjuklön.

Inom både KAP-KL och AKAP-KL finns utökat efterlevandeskydd vid dödsfall till vuxen och barn under 20 år.

Förtroendevalda

Pensionsregelverk

Det är det datum då en förtroendevald blivit invald som avgör vilket pensionsregelverk hen omfattas av. PBF och OPF-KL gäller endast förtroendevalda som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen som fullgör uppdrag i kommunen. Bestämmelserna är alltså inte tillämpliga på personer som kommunen utser till att fullgöra uppdrag hos andra juridiska personer, som till exempel bolag eller samverkansorgan.

1. PBF

Bestämmelser om pension och avgångsersättning i PBF omfattar endast förtroendevalda med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid (40 procent). PBF gäller från och med 2003-01-01 eller från den senare tidpunkt fullmäktige beslutat om. För att omfattas av PBF ska den förtroendevalde ha tillträtt ett PBF-grundande uppdrag före valet 2014. För de förtroendevalda som avser att nyttja de olika förmånerna enligt PBF ska skriftlig ansökan från den förtroendevalde inkomma till Personalchef/HR-chef.

1.1 PBF Förmåner

Ålderspension
Sjukpension
Visstidspension
Efterlevandepension
Livränta
Avgångsersättning

1.2 Ålderspension

Rätt till ålderspension har den som:

- avgår tidigast månaden hen fyller 65 år,
eller
- fram till samma tidpunkt haft rätt till visstidspension eller sjukpension enligt PBF.

Inga pensionsavgifter sätts av, utan förmånens storlek beräknas enligt PBF förmånsnivå utifrån den pensionsgrundande inkomsten åren före avgången. För full förmånsnivå krävs 12 år i tjänstetid om inte 12 år uppfylls regleras förmånsnivån utefter uppnådd tjänstetid.

1.2.1 Samordningsbestämmelser

Ålderspensionen ska samordnas (minskas) med allmän pension och nettofixeras vid beräkningen.

1.3 Sjukpension

Sjukpension betalas ut under den tid den förtroendevalda har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning. Upphör rätten till sjuk- eller aktivitetsersättning upphör även rätten till sjukpension, om inte kommunfullmäktige beslutar annat i det enskilda fallet.

1.3.1 Samordningsbestämmelser

Sjukpensionen ska samordnas (minskas) med socialförsäkringsförmåner och förvärvsinkomst. En tolfedel av tre prisbasbelopp per månad undantas från förvärvsinkomsten vid samordning.

1.4 Visstidspension

Rätt till visstidspension har den som vid avgången:

- har fyllt 50 men inte 65 år
- och
- avgår vid mandatperiodens slut,
- eller
- har innehaft sitt uppdrag i minst 36 kalendermånader eller under två på varandra följande mandatperioder.

1.4.1 Samordning

Visstidspensionen ska samordnas (minskas) med förvärvsinkomst. Av förvärvsinkomsten undantas en tolfedel av tre prisbasbelopp per månad från samordning. Vid samordning av visstidspension som beviljats deltidssysselsatt förtroendevald ska i normalfallet hänsyn tas till detta.

1.5 Efterlevandepension

Efterlevandepension kan betalas ut i form av efterlevandepension till vuxen, kompletterande änkepension och barnpension i samband med den förtroendevaldas dödsfall.

Rätten till efterlevandepension finns både under tiden den förtroendevalda innehar sitt uppdrag och under tid med rätt till ålderspension, sjukpension eller visstidspension enligt PBF.

1.6 Livränta

Rätt till livränta har den som vid avgången:

- har innehaft sitt pensionsgrundande uppdrag i minst tre år
- och
- inte har fyllt 50 år.

Efter ansökan kan från en förtroendevald som har rätt till ålderspension enligt PBF kan pensionsmyndigheten besluta att hen i stället ska få denna omvandlad till en livränta.

1.7 Avgångsersättning

Rätt till avgångsersättning har den som vid avgången:

- Inte har fyllt 50
- och
- avgår vid mandatperiodens slut,
- eller
- har innehaft sitt uppdrag i minst 36 kalendermånader eller under två på varandra följande mandatperioder.

Avgångsersättning beräknas och utbetalas av kommunen.

1.7.1 Samordning

Avgångsersättningen ska samordnas (minska) med förvärvsinkomst. Av förvärvsinkomsten undantas en tolfedel av två prisbasbelopp per månad från samordning. Vid samordning av avgångsersättning som beviljats deltidssysselsatt förtroendevald ska i normalfallet hänsyn tas till detta.

Den förtroendevalda ska varje månad med avgångsersättning lämna inkomstuppgift.

Inlämnad inkomstuppgift är en förutsättning för att avgångsersättning ska betalas ut. Om inkomstuppgift inte har lämnats in, sker ingen utbetalning förrän inkomstuppgiften har kommit kommunen tillhanda.

2. OPF-KL

För förtroendevald som är nyvald vid valet 2014 eller som inte tidigare omfattas av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda gäller Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda, OPF-KL.

OPF-KL omfattar inte politiker som vid tillträdet av sitt uppdrag uppnått en ålder som motsvarar den i 32 a § LAS angivna åldern.

2.1 OPF-KL Förmåner

Aktiva omställningsinsatser
Ekonomiskt omställningsstöd
Förlängt ekonomiskt omställningsstöd
Avgiftsbestämd ålderspension
Sjukpension
Efterlevandeskydd
Familjeskydd

Kommunstyrelsen arbetsutskott (KSAU) utgör kommunens pensionsmyndighet. Med pensionsmyndighet avses den nämnd som enligt fullmäktiges beslut har i uppdrag att tolka och tillämpa pensionsbestämmelserna.

2.2 Aktiva omställningsinsatser

Förtroendevald med uppdrag på sammanlagt minst 40 procent av heltid, som lämnar sitt uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid i kommunen, har rätt till aktiva omställningsinsatser. Den förtroendevalde som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när han eller hon lämnar sitt (sina) uppdrag.

De aktiva omställningsinsatserna ska hjälpa individen till en ny försörjning och det förutsätts att den enskilde deltar på ett engagerat och aktivt sätt i insatserna. Lämpliga aktiva omställningsinsatser kan exempelvis vara rådgivning och vägledning, kompletterande studiestöd, finansiering av kurslitteratur med mera. Förtroendevalda ska erbjudas möjlighet till aktiv omställningsinsats på liknande sätt och i liknande omfattning som gäller för anställda i kommunen. Insatserna beviljas av kommunstyrelsens arbetsutskott.

För att få rätt till aktiva omställningsinsatser krävs en skriftlig ansökan till kommunstyrelsens arbetsutskott. Insatserna kan som längst pågå två år efter avgången från uppdraget.

Förtroendevald som avsätts eller avslutar sitt uppdrag i enlighet med 4 kap. § 9 kommunallagen omfattas inte av rätten till omställningsstöd.

2.3 Ekonomiskt omställningsstöd

Förtroendevald med uppdrag på sammanlagt minst 40 procent av heltid, som lämnar sitt uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid kan få ekonomiskt omställningsstöd. Varje fullgjort uppdragsår ger rätt till tre månaders ekonomiskt omställningsstöd. Ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen, som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder i högst 3 år. Perioden med ekonomiskt omställningsstöd börjar löpa första dagen efter avgången från det uppdrag som gett rätt till förmånen. Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes genomsnittliga månadsarvode gånger tolv under det senaste året.

Under den tid då det ekonomiska omställningsstödet utbetalas ska det inkomst samordnas, den förtroendevalda ska lämna inkomstuppgifter. Detta ska göras skriftligt på det sätt som kommunen bestämmer.

Krav finns på egen aktivitet i syfte att hitta ny försörjning. Med egen aktivitet avses att den förtroendevalda:

- är inskriven på arbetsförmedlingen, är arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete
- eller
- bedriver studier som berättigar till ledighet enligt studieledighetslagen
- eller
- har nytt förtroendeuppdrag enligt 4 kap. 1 § kommunallagen hos annan huvudman.
- eller
- startar ny verksamhet.

Ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde får nytt uppdrag på sammanlagt minst 40 procent i samma kommun eller får uppdrag i riksdag eller regering.

För att få rätt till ekonomiskt omställningsstöd krävs en skriftlig ansökan till kommunstyrelsens arbetsutskott.

2.4 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd

Förtroendevald som uppnått den tidigaste åldern för uttag av allmän pension kan få förlängt ekonomiskt omställningsstöd ett år i taget till och med att hen uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Den förtroendevalde ska ha haft uppdrag på sammanlagt minst 40 procent av heltid under åtta års tid. Omställningsstödet beräknas utifrån årsarvodet enligt ekonomiskt omställningsstöd. Krav finns på egen aktivitet i syfte att hitta annan försörjning.

2.5 Pensionsbestämmelser

Pensionsbestämmelserna tillämpas på förtroendevald, oavsett uppdrag, om inte annat anges.

Förtroendevald som har:

- egenpension enligt PBF, PRF-KL eller
- eller uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder omfattas ej av OPF-KL, pensionsbestämmelser.

Kommunstyrelsens arbetsutskott kan för särskilt fall besluta att pensionsbestämmelserna ändå ska gälla och ska då fastställa de villkor i fråga om pensionsrättens omfattning som kan finnas motiverande.

Pensionsgrundande årsinkomst beräknas på arvoden, sammanträdesersättningar och andra utbetalda ersättningar i uppdraget. För förtroendevalda med uppdrag på minst 40% är lönebortfallet pensionsgrundande vid ledighet på grund av sjukdom, olycksfall, arbetsskada och vid föräldraledighet.

Traktamente, kostnadsersättning, samt ersättning för förlorad arbetsinkomst, förlorad semesterförmån och förlorad tjänstepension ej är pensionsgrundande.

2.6 Avgiftsbestämd ålderspension (gäller även fritidspolitiker)

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den arvodesgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionsavgiften är 30 procent på de delar av den arvodesgrundande inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, intill dess den förtroendevalde har uppnått den angivna åldern i enlighet med 32 a § LAS. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande inkomsten.

Pensionsavgifterna avsätts senast 31 mars följande år till en pensionsbehållning i kommunens balansräkning. Pensionsbehållningen räknas årligen upp med inkomstbasbeloppets förändring.

Pensionsavgift som är lägre än 3 procent av inkomstbasbeloppet betalas ut direkt till den förtroendevalda och är inte pensionsgrundande.

Ersättningen betalas inte ut om beloppet understiger 3% av ett då gällande inkomstbasbelopp. Uppräkningen sker årligen med förändringen av inkomstbasbeloppet.

Pensionen kan tas ut från och med tidigast uttagsålder för allmän pension och utbetalas månadsvis livet ut.

Pensionen kan utbetalas som engångsersättning till förtroendevald om värdet av pensionsbehållningen är högst 150% av inkomstbasbeloppet året innan utbetalning av förmånen börjar.

2.7 Sjukpension (gäller förtroendevald med uppdrag på minst 40 procent)

Sjukpension betalas ut till förtroendevald med uppdrag på minst 40 procent och som får rätt till sjuk- och aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken och som en följd av detta med stöd av 4 kap. § 6 kommunallagen befrias från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång. Sjukpensionen grundas och beräknas på den pensionsgrundande inkomsten som den förtroendevalde hade året före den tidpunkt då sjuk- eller aktivitetsersättningen beviljades. Sjukpensionen motsvarar den månadsersättning som utgår till anställda enligt AGS-KL. Sjukpensionen betalas ut under den tid som den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Upphör rätten upphör också rätten till ersättning.

Kommunstyrelsens arbetsutskott kan besluta om förlängd utbetalning, dock längst till 65 år.

2.8 Efterlevandeskydd (gäller även fritidspolitiker)

Den avgiftsbestämda ålderspensionens pensionsbehållning betalas ut som efterlevandeskydd vid förtroendevalds dödsfall. Efterlevandeskydd betalas i första hand till efterlevande maka/make, registrerad partner och sambo. I andra hand betalas efterlevandeskyddet till efterlevande barn eller adoptivbarn.

Förtroendevald har möjlighet att inför att utbetalningen av avgiftsbestämd ålderspension ska påbörjas, välja att ta bort efterlevandeskyddet.

2.9 Familjeskydd (gäller förtroendevald med uppdrag på minst 40 procent)

Familjeskydd utbetalas vid dödsfall och gäller för förtroendevald med uppdrag på sammanhängande minst 40% eller mer i kommunen.

Familjeskydd till efterlevande vuxen betalas ut till make/maka, registrerad partner och sambo. Familjeskyddet vuxen vilket motsvarar 1,1 inkomstbasbelopp, utbetalas månadsvis och under fem år.

Familjeskydd till barn vilket motsvarar 0,5 inkomstbasbelopp, betalas ut till arvsberättigade barn till och med månaden innan barnet fyller 18 år.

3.0 Ersättning för förlorad tjänstepension

Förtroendevald fridspolitiker som på grund av uppdrag åt kommunen går miste om pensionsförmån har rätt till förlorad pensionsförmån.

Den årliga ersättningen uppgår till 6 procent av den sammanlagda ersättningen för förlorad arbetsinkomst som under ett kalenderår utbetalts till den förtroendevalde för fullgörandet av förtroendeuppdrag hos kommunen. Ersättningen för förlorad tjänstepension utbetalas året efter intjänande som ett extra arvode, dock utan pensionsrätt. Den som kan styrka att pensionsförlusten är större än 6 procent av den sammanlagda ersättningen för förlorad arbetsinkomst har rätt till kompensation för verkliga pensionsförlusten. Procentsatserna ovan ska följa vad som gäller för AKAP-KR för medarbetare och deras avsättning till framtida ålderspension.

Ersättning för förlorad pensionsförmån kan bara utgå till förtroendevalda som har rätt till förlorad arbetsinkomst.

Ordlista

AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring.
AKAP-KR	Avgiftsbestämd kollektivavtalad pension inom kommun och regioner.
Basbelopp	Basbelopp är fastställda belopp som används bland annat för beräkning av olika förmåner eller avgifter. De ändras årligen eftersom avsikten med basbeloppen är att de ska spegla och justera för inflationen i samhället. Det finns flera olika sorters basbelopp.
Inkomstbasbelopp	Basbelopp som är kopplat till inkomstutvecklingen i samhället. Används ex. vid beräkning av ålderspensionspremie.
KAP-KL	Kollektivavtalad pension inom kommun och regioner.
OPF-KL	Omställningsstöd och pension för förtroendevalda
PBF	Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda.
Prisbasbelopp	Basbelopp som är kopplat till prisutvecklingen i samhället. Används ex. vid inflationsuppräknning av pension.
SAP	Särskild avtalspension enligt överenskommelse.
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada.
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring.