

Författningssamling

Dokumenttyp Reglemente	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Beslutsdatum 2008-03-27	§ 48
Dokumentansvarig HR-chef			
Gäller för Nässjö kommun och kommunala bolag		Senast reviderad 2021-02-25, § 19 2025-12-11, § 152	

Pensionspolicy för förtroendevalda och anställda i Nässjö kommun

Innehållsförteckning

Författningssamling.....	1
Inledning.....	3
Uppdatering	3
Beslutsordning.....	3
Pension till anställda.....	4
Allmänt	4
KAP-KL.....	4
AKAP-KR.....	4
Pension vid parallella anställningar.....	4
Annan pensionslösning än KAP-KL eller AKAP-KR.....	5
Föräldraledighet.....	5
Bruttolöneväxling till förstärkt tjänstepension	6
Inför pension.....	8
Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR.....	8
Pensionsförstärkning vid förtida uttag.....	10
Särskild avtalspension enligt överenskommelse	11
Pension till förtroendevalda	13
PBF Pension och avgångsersättning till förtroendevalda som valts tidigare än vid valet år 2014.....	13
OPF Omställningsstöd och pension till förtroendevalda som valts för första gången vid valet år 2014.....	14
Tryggande av kommunens pensionsåtagande	16
Pensionsinformation.....	17
Under anställningen.....	17
Anställda som närmar sig pensioneringen	17
Ansvar	18

Inledning

Denna pensionspolicy avser att övergripande beskriva de pensionsförmåner som gäller för medarbetare och förtroendevalda i Nässjö 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 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

Uppdatering

Reglerna i pensionspolicyn ska ses över en gång per mandatperiod. Däremellan ska pensionspolicyn uppdateras om det sker större förändringar i lagar eller kollektivavtal som påverkar pensionsområdet. HR-chefen får tillsammans med förhandlingsdelegationen i uppdrag att redigera tekniska uppdateringar.

Beslutsordning

Kommunfullmäktige beslutar om pensionspolicyn. Kommunstyrelsen är pensionsmyndighet avseende de förtroendevaldas pensionsvillkor samt högsta instans gällande anställdas pensionsvillkor.

Inom pensionspolicyns ramar beslutar HR-chefen i varje enskilt fall utom sänkt pensionsålder för förvaltningschefer där förhandlingsdelegationen fattar beslut. Övriga pensionsfrågor beslutas enligt gällande delegationsordning. HR-avdelningen beslutar i normala och löpande ärenden.

Pension till anställda

Allmänt

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

KAP-KL

KAP-KL innehåller följande pensionsförmåner:

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

AKAP-KR

AKAP-KR innehåller följande pensionsförmåner:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd
- Särskild avtalspension
- Partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare (from 2027-01-01)

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 HR-chef och medarbetare skrivs en överenskommelse. Överenskommelsen skickas också till pensionsadministratören.

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 ner 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. Kostnaden motsvarar den som kommunen skulle ha haft för tryggheten av den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen med försäkring. Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

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

För arbetstagare med en överenskommen fast kontant lön överstigande 83,5 procent av inkomstbasbeloppet finns möjlighet att vid nyrekrytering träffa en överenskommelse med HR-chef 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.

Föräldraledighet

Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare har kommunen utökat de lagstadgade förmånerna vid föräldraskap.

Förlängd föräldraledighet

Nässjö kommun har beslutat om att alla anställda har rätt att vara helt tjänstlediga tills yngsta barnet fyllt tre år. Under tid med tjänstledighet gäller föräldraledighetslagens regler. Tjänstepensionen tjänas in o reducerat.

Förlängd partiell föräldraledighet

Den lagstadgade rätten till 25 procents tjänstledighet för vård av barn under åtta år har kommunen utökat till att gälla tills barnet fyllt 12 år. Beslut fattas efter individuell prövning. En förutsättning är att föräldraledighetslagens regler ska gälla i tillämpliga delar. Tjänstepensionen tjänas in o reducerat.

Arbetsidsminskningen kan komma att påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen utger ingen kompensation för detta.

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 alla medarbetare. Det är viktigt för medarbetaren att beakta att man efter växling bör ha 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.

Allmänt

Avtal om löneväxling skall tecknas mellan HR-chef 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 växla är 500 kronor och maximalt 20 procent av bruttolönen. Avsättning kan ske till ett av de enligt anslutningsvillkoren valbara försäkringsbolagen alternativt det försäkringsbolag som anvisas av kommunen.

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 procent.

Premietillägget kan komma att justeras om förändring sker av skatter och/eller avgifter.

Exempel: För en anställd som minskar sin bruttolön med 1 000 kronor, uppgår premien till 1 060 kronor.

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.

Påverkan på kollektivavtalade förmåner samt övriga förmåner

Den kollektivavtalade 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.

Avtalstid

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

- Anställningen upphör
- Medarbetaren uppnår 66 års ålder. Avtal tecknade före 2024 gäller 65 år med möjlighet till ett års förlängning.
- Vid uppsägning av löneväxlingsavtalet med en ömsesidig uppsägningstid på 1 månad
- 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 löneväxlingserbudandet 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.

Inför pension

Överenskommelse om partiell nedtrappningsförmån för seniora arbetstagare i AKAP-KR (§12a AKAP-KR)

Gäller från 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 anställde 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.

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 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 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 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.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Anställda som avgår med förtida uttag av tjänstepensionen, kan få ett månatligt tilläggsbelopp samt ett engångsbelopp som tillskott till pensionen. Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, omorganisationer eller annat särskilt fall. Den anställda ska ha uppnått 61 års ålder. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma i fråga.

Månadsbelopp

Som ett led i att värna om de lågavlönade har kommunen beslutat om en lägsta nivå på det månatliga tilläggsbeloppet. Beloppet beräknas till nedanstående procentsatser, dock lägst 5 000 kronor i månaden multiplicerat med sysselsättningsgraden. Beloppet beräknas på månadslönen vid avgångstillfället. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden, utan indexering.

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer (procent)
0 – 7,5	15,0
7,5 – 20	10,0

Det månatliga tilläggsbeloppet betalas ut kontant varje månad från avgången och längst till och med månaden före 65 års ålder. Beloppet är skattepliktigt för individen.

Engångsbelopp

Engångsbeloppet baseras på lönen vid avgångstillfället och uppgår till två månadslöner. Engångsbeloppet sätts av i en tjänstepensionsförsäkring med utbetalning från 65 års ålder. Den anställda väljer själv om beloppet ska sparas i traditionell försäkring eller fondförsäkring och om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Den anställda väljer själv hur lång utbetalningstid tjänstepensionsförsäkringen ska ha, dock minst fem år. Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången. Inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

Avgång med förtida uttag kan påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar. Kommunen utger ingen ytterligare kompensation, än ovan, för detta.

Särskild avtalspension enligt överenskommelse

Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställda utan ett av flera alternativ som kommunen kan använda vid övertalighet, generationsväxling samt vid behov av åtgärder för att säkerställa framtida kompetensbehov. Pensionen förutsätter överenskommelse med individen.

Avgång eller arbetstidsminskning med särskild avtalspension kan komma att påverka allmän pension, socialförsäkringar och avtalsförsäkringar med mera. Kommunen utger inte någon kompensation för detta.

Riktlinjer

Särskild avtalspension ska användas restriktivt. Pensionen kan betalas ut i särskilda fall efter individuell prövning och beviljas av HR-chefen. Som särskilda fall räknas till exempel övertalighet och organisatoriska förändringar. Även individuella fall av särskild karaktär kan komma i fråga.

Den anställda ska ha uppnått 63 års ålder och ha haft en sammanhängande anställningstid i kommunen om minst 10 år i direkt anslutning till avgången. Om det finns speciella skäl kan kommunen besluta om undantag från reglerna om uppnådd ålder och anställningstid.

Särskild avtalspension på heltid

Särskild avtalspension ska beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KL:s respektive AKAP-KR:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser i Nässjö kommun.

Födelseår	Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget		
	0 – 7,5 inkomst-basbelopp	7,5 - 20 inkomst-basbelopp	20 – 30 inkomst-basbelopp
1960	70,00	57,50	28,75
1961	70,00	57,14	28,57
1962	70,00	56,79	28,39
1963	70,00	56,43	28,21
1964	70,00	56,07	28,04
1965	70,00	55,71	27,86
1966	70,00	55,36	27,68
1967 -	70,00	55,00	27,50

Utbetalning sker från avgången och till månaden innan den anställda fyller 66 år (KAP-KL) eller till dess intjänad pension börjar betalas ut av kommunen. Som längst sker utbetalning intill dess att den anställda fyllt i 32 a § LAS angiven ålder (AKAP-KR).

Kommunen fortsätter 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 efterlevandepension/familjeskydd ska bibehållas oförändrad under tid med särskild avtalspension.

Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning med särskild avtalspension. Förvärvsinkomst över ett prisbasbelopp ska samordnas på så

sätt att avtalspensionen minskas med 73,5 procent av den överstigande delen av inkomsten.

Om arbetstagaren beviljas sjukersättning ska den särskilda avtalspensionen samordnas enligt KAP-KL:s respektive AKAP-KR:s regler, på samma sätt som gäller vid särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten.

Särskild avtalspension på deltid

Som ett alternativ till hel särskild avtalspension kan pensionen i stället beviljas på deltid i det fall kommunen anser det befogat. En förutsättning är då att arbetstagaren är kvar i anställning men att arbetstiden minskas.

Graden av arbetstidsminskning överenskommes i varje enskilt fall. För att kommunen ska kunna erbjuda ett arbete är lägsta sysselsättningsgrad 50 procent efter arbetstidsminskningen.

Pensionen beräknas på ett pensionsunderlag (genomsnittslön) enligt KAP-KL:s respektive AKAP-KR:s regler. Pensionsnivån är fastställd till nedanstående procentsatser.

Pensionsunderlag uttryckt i inkomst-basbelopp	Pensionsnivå (procent)
0 – 7,5	60,0
7,5 – 20	55,0
20 – 30	27,5

Särskild avtalspension på deltid betalas ut i en omfattning som motsvarar arbetstidsbortfallet. Utbetalning sker från den överenskomna omregleringstidpunkten och som längst till och med månaden då arbetstagaren fyller 67 år (KAP-KL) eller intill dess att den anställde fyllt i 32 a § LAS angiven ålder (AKAP-KR).

Utbetalning upphör då sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på arbetstagarens initiativ eller intjänad pension hos kommunen börjar betalas ut.

Kommunen ska fortsätta att betala pensionsavgift för avgiftsbestämd ålderspension, grundad på pensionsunderlaget före arbetstidsbortfallet.

Förvärvsinkomst från annat förvärvsarbete än från deltidsanställningen i kommunen ska samordnas med avtalspensionen. Förvärvsinkomst upp till ett prisbasbelopp, multiplicerat med graden av arbetstidsminskning, är dock undantaget från samordning. Förvärvsinkomst däröver ska samordnas på samma sätt som vid hel särskild avtalspension.

Pension till förtroendevalda

PBF	OPF-KR
Bestämmelser om pensions- och avgångsersättning för förtroendevalda	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 PBF eller av andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda

PBF Pension och avgångsersättning till förtroendevalda som valts tidigare än vid valet år 2014

Förtroendevalda på heltid och deltid

Kommunen har antagit PBF (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda) att gälla från och med 2003-01-01. Förtroendevalda som omfattades av det tidigare pensionsreglementet, PRF-KL, 2002-12-31 och som kvarstår i förtroendeuppdrag efter denna tidpunkt, omfattas av övergångsbestämmelser till PBF. Pensionsbestämmelserna omfattar förtroendevalda med uppdrag på heltid och 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

Vid beräkning av pensionens storlek ska beräkningen baseras på den pensionsgrundande inkomsten enligt PBF § 8 under de två sista hela kalenderåren i uppdraget. Förvärvs-inkomster upp till ett prisbasbelopp per år undantas från samordning.

I de fall ålderspension enligt PBF utgår till en förtroendevald både från kommunen samt från annan huvudman, ska ålderspensionen totalt motsvara den ålderspension som den förtroendevalda skulle ha erhållit om denna varit i kommunen även under den tid som förtroendevald var hos annan huvudman. Ålderspensionen beräknas enligt PBF

och samordnas med ålderspensionen från annan huvudman. Om den pensionsgrundande inkomsten från kommunen är större än den från annan huvudman så står kommunen för mellanskillnaden. I övrigt ska pension och avgångsersättning beräknas och betalas ut enligt PBF:s regler. Förmåner enligt PBF betalas ut efter ansökan från den förtroendevalde.

Fritidspolitiker som valts tidigare än vid valet år 2014

Övriga förtroendevalda i kommunen erhåller skälig ersättning för förlorad tjänstepension. För förtroendevald som är anställd inom kommunen är pensionsgrundande lön bruttolönen före löneavdrag på grund av förtroendeuppdraget. För övriga förtroendevalda motsvarar pensionsersättningen den pensionsavgift som gäller inom AKAP-KR och beräknas på utbetald ersättning för förlorad arbetsinkomst. Pensionsersättningen betalas ut kontant en gång per år. Begäran om ersättning görs senast vid utgången av januari månad året efter det år förlusten hänförs till. Den förtroendevalde ska kunna visa att förtroendeuppdraget medfört minskad tjänstepension, storleken på förlusten behöver dock inte styrkas.

Ersättning för uppdragstid före 2005-01-01

Förtroendevalda som förlorat tjänstepension under uppdragstid före 2005-01-01, har rätt till ersättning för faktisk pensionsförlust. Ersättningen är lika hög som den förlorade förmånen, dock inte högre än det maximibelopp kommunfullmäktige fastställt. Pensionsförlusten ska styrkas på ett för kommunen godtagbart sätt. Förtroendevalda som kan visa att pensionen faktiskt påverkats, men inte till vilket belopp, har rätt till en schablonersättning. Samma regler gäller för förlorad pensionsförmån på den delen av den förlorade arbetsförtjänsten som ligger över maximibeloppet för förlorad arbetsförtjänst.

Schablonberäkning 7 procent av utbetalda ersättning dock högst enligt formeln nedan. Högsta ersättning = 10 procent/70 procent x 7,5 x (prisbasbeloppet)/12

Angående pensionsavgifter på fast ordförandearvode fr o m 2011-01-01

För den tid ordförande är tjänstledig från ordinarie arbete för sitt ordförandeuppdrag utgår efter inlämnad ansökan, ersättning för förlorad pensionsförmån. Pensionsersättningen motsvarar den pensionsavgift som gäller inom AKAP-KR och beräknas på den förlorade arbetsinkomsten tjänstledigheten innebär. Pensionsavsättningen betalas ut kontant en gång per år.

OPF Omställningsstöd och pension till förtroendevalda som valts för första gången vid valet år 2014, eller senare

Kommunen har antagit Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda att gälla från valet 2014. Kommunen har antagit uppdaterade bestämmelser OPF-KL18 samt även OPF-KR25 som från och med 2025-01-01 innefattar pensionsavgifter på 6 procent på pensionsgrundande inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 procent på inkomstdelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

OPF-KR (Omställningsstöd och Pension till förtroendevalda) tillämpas på förtroendevald som väljs för första gången i samband med valet 2014 eller senare och som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF eller andra omställnings- eller 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

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

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.

Tryggande av kommunens pensionsåtagande

Nässjö kommun tryggar sina pensionsåtaganden på följande sätt:

Pension för anställda

Avgiftsbestämd ålderspension och Pensionsavgiften enligt AKAP-KR, KAP-KL, PFA	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.
Förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Familjeskydd enligt AKAP-KR	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie.
Pension till efterlevande enligt KAP-KL och äldre avtal	Tryggas genom beskattningsrätten.
Särskild avtalspension enligt KAP-KL och äldre avtal	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
Intjänad pension före 1998 Se även nedan.	Tryggas genom beskattningsrätten. Redovisas som en ansvarsförbindelse inom linjen i balansräkningen.
Annan pensionslösning för förvaltningschefer eller motsvarande	Tryggas genom försäkring. Löpande inbetalning av premie till den försäkring den anställda valt.

Pension för förtroendevalda

PBF (Pensionsbestämmelser för förtroendevalda) respektive OPF-KR (Omställningsstöd, Pension och familjeskydd till förtroendevalda)	Tryggas genom beskattningsrätten. Hela pensionsbeloppet skuldförs i samband med beviljad pension.
---	---

Intjänad pension före 1998

Kommunen har för avsikt att under år med positivt resultat trygga delar av ansvarsförbindelsen med försäkring, så kallad partiell inlösen. Partiell inlösen kan ske för en eller flera årskullar i taget och ska ses som en förtida amortering av en del av åtagandet. Syftet är att utjämna kostnader och likviditetsbelastning över tiden.

Pensionsinformation

Kommunen erbjuder pensionsinformation enligt nedan. Den muntliga informationen genomförs antingen i egen regi eller med hjälp av extern kompetens.

Under anställningen

Muntlig information i grupp

Kommunen erbjuder minst vartannat år muntlig och gruppvis pensionsinformation för anställda. Syftet är att översiktligt informera om KAP-KL respektive AKAP-KR enligt riktlinjerna i avtalen, samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

Skriftlig information

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

Medarbetare som ska välja försäkringsbolag för den avgiftsbestämda ålderspensionen för första gången får information och valblankett från pensionsadministratörens valcentral. På valcentralens hemsida finns information om medarbetarens pensionsgrundande lön, hur stor premie som avsatts till den avgiftsbestämda ålderspensionen och till vilket försäkringsbolag.

Medarbetare kan vända sig till pensionshandläggare hos pensionsadministratörens pensionssupport vid frågor eller för att få information om relevanta pensionsavtal.

Anställda som närmar sig pensioneringen

Kommunen erbjuder vartannat år muntlig och gruppvis information riktad till anställda som fyllt 60 år. Syftet är att informera om den kommande pensionen, bland annat olika möjligheter för uttag, och därmed minska behovet av individuell information inför pensionsavgången.

Vid pensionsavgång

Anställda som önskar avgå med pension ska lämna skriftlig uppsägning om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång samt själv kontakta pensionsadministratören. I god tid innan pensionsavgången informeras den anställda skriftligen om pensionsbeloppets storlek.

För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, samt information om pensionsförmånens storlek, ska den anställda vända sig till valt försäkringsbolag.

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

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.