



Riktlinje

För pensioner för anställda och
förtroendevalda



Herrljunga
kommun

Dokumentinformation

Diarienummer:	KS-2025-00287
Fastställt:	Kommunfullmäktige 2026-09-03 § 127
Senaste revidering:	Kommunfullmäktige 2026-09-03 § 127
Giltig till:	Tills vidare
Dokumentansvarig:	Administrations- och kommunikationschef

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Syfte	4
1.2 Omfattning	4
1.3 Beslutsordning	4
2. Pension till anställda	4
2.1 Kollektivavtalad pension för kommuner och landsting, KAP-KL, och avgiftsbestämd kollektivavtalad pension för kommuner och regioner, AKAP-KR	4
2.3 Annan pensionslösning - Alternativ KAP-KL	5
2.4 Löneväxling till pension	5
3. Pension till förtroendevalda	6
3.1 Pensionsbestämmelser	6
3.2 Omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda i kommuner och regioner, OPF-KR	6
3.3 Pensionsbestämmelser för arbetstagare hos kommuner och landsting, PBL	6
3.4 Omställningsstöd utifrån OPF-KR-26	6
3.4.1 Aktiva omställningsinsatser	7
3.4.2 Ekonomiskt omställningsstöd	7
3.4.3 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd	7
3.4.4 Aktivitetsrapport	8
4. Pensionsinformation	8
4.1 Anställda	8
4.2 Förtroendevalda	8

1. Inledning

1.1 Syfte

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra vilka pensionsförmåner och pensionslösningar som gäller för Herrljunga kommuns anställda och förtroendevalda samt att ge stöd vid tillämpning och beslut i pensionsfrågor.

Riktlinjen ska säkerställa en likvärdig och transparent hantering av pensionsfrågor, bidra till god information om pensionsvillkor samt stödja kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare och uppdragsgivare.

1.2 Omfattning

Riktlinjen omfattar samtliga anställda och förtroendevalda i Herrljunga kommun.

1.3 Beslutsordning

Kommunstyrelsen är kommunens pensionsmyndighet för förtroendevalda och högsta ansvariga organ i pensionsfrågor för anställda. Kommunstyrelsen beslutar därmed i övergripande och principiella pensionsfrågor.

Riktlinjen antas av kommunfullmäktige och gäller tills vidare. Översyn ska ske vid behov eller när förändringar i lagstiftning, kollektivavtal eller andra förutsättningar påverkar riktlinjens innehåll.

2. Pension till anställda

2.1 Kollektivavtalad pension för kommuner och landsting, KAP-KL, och avgiftsbestämd kollektivavtalad pension för kommuner och regioner, AKAP-KR

Från och med den 1 januari 2023 gäller nytt tjänstepensionsavtal, AKAP-KR, för samtliga anställda födda efter 1958. AKAP-KR ersätter det tidigare AKAP-KL.

Pensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta gälla för anställda som fick göra ett val innan övergången till AKAP-KR.

De pensionsförmåner som ingår i AKAP-KR är:

- Avgiftsbestämd ålderspension
- Familjeskydd
- Särskild avtalspension

De pensionsförmåner som ingår i KAP-KL är:

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

2.3 Annan pensionslösning - Alternativ KAP-KL

Alternativ KAP-KL innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade. Jämfört med den ordinarie förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL, innebär alternativ KAP-KL större flexibilitet och möjlighet till individuell anpassning.

Alternativ KAP-KL upphörde att erbjudas från och med den 1 januari 2023. Nya överenskommelser om alternativ KAP-KL kan därför inte träffas. Anställda som före detta datum omfattas av alternativ KAP-KL behåller pensionslösningen så länge den aktuella anställningen består.

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Pensionsförmånen tryggs genom försäkring och premien motsvarar den som kommunen skulle betalt för försäkring av förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL.

En anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Pensionen betalas ut efter överenskommelse med försäkringsbolaget tidigast från 55 års ålder. Pensionen kan tas ut under begränsad tid eller i vissa fall livsvarigt. Kortaste utbetalningstid är fem år.

2.4 Löneväxling till pension

För att stärka kommunens möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare erbjuder Herrljunga kommun tillsvidareanställda medarbetare möjlighet att löneväxla till tjänstepension.

Löneväxling innebär att en del av bruttolönen avsätts till en pensionsförsäkring genom ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Det lägsta löneväxlingsbeloppet är 500 kronor per månad. Det högsta löneväxlingsbeloppet är 20 procent av den månatliga bruttolönen.

För att löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen tillförs ett premietillägg motsvarande skillnaden mellan arbetsgivaravgifter på lön och särskild löneskatt på pensionskostnader. Tilläggets storlek fastställs utifrån gällande skatte- och avgiftsnivåer och kan därför förändras över tid. Premietillägget betalas tillsammans med löneväxlingsbeloppet till den pensionsförsäkring som medarbetaren har valt.

Löneväxlingen ska inte påverka beräkningen av kommunala anställningsförmåner. Tjänstepension, sjuklön och andra lönerelaterade ersättningar enligt kollektivavtal ska därför beräknas utifrån lönen före löneväxling. Lön före löneväxling ska även ligga till grund för lönerevision samt beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag.

Löneväxling kan påverka den allmänna pensionen, socialförsäkringsförmåner och vissa avtalsförsäkringar eftersom dessa baseras på den kontant utbetalda lönen eller den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Löneväxling är därför främst lämplig för medarbetare vars årslön efter löneväxlingen överstiger gränsen för pensionsgrundande inkomst, motsvarande 8,07 inkomstbasbelopp.

Den anställda väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring samt om försäkringen ska tecknas med eller utan återbetalningsskydd. Medarbetare som önskar löneväxla erbjuds individuell rådgivning av den pensionsrådgivare som kommunen anvisar och kan därefter välja försäkringsbolag inom ramen för kommunens upphandlade lösning.

Pensionen betalas ut enligt överenskommelse med försäkringsbolaget, dock tidigast från den ålder som följer av vid varje tid gällande skatteregler och försäkringsvillkor. Pensionen kan betalas ut livsvarigt eller under en begränsad period. Kortaste utbetalningstid följer respektive försäkringsbolags villkor.

Medarbetare som önskar löneväxla ska kontakta personalenheten. Personalenheten informerar om villkoren för löneväxling och ansvarar för den inledande handläggningen samt förmedlar kontakt med kommunens upphandlade pensionsadministratör.

3. Pension till förtroendevalda

3.1 Pensionsbestämmelser

Pensionsförmåner och omställningsstöd för förtroendevalda regleras enligt det pensionsregelverk som den förtroendevalde omfattas av. Beräkning och utbetalning av pensionsförmåner sker enligt tillämpliga bestämmelser i respektive pensionsregelverk.

För att få rätt till ålderspension, sjukpension, efterlevandeskydd eller familjeskydd krävs skriftliga ansökan till kommunstyrelsen. Ansökan måste vara kommunstyrelsen tillhanda minst tre månader innan förtroendevald vill att pensionen ska börja betalas ut.

3.2 Omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda i kommuner och regioner, OPF-KR

För förtroendevalda som valts för första gången valet 2014 och senare eller som tidigare inte omfattats av pensionsbestämmelser för förtroendevalda gäller bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda, OPF-KR, tidigare OPF-KL. Avgiftsbestämd ålderspension omfattar samtliga förtroendevalda oavsett uppdragets omfattning.

Sjukpension och familjeskydd omfattar förtroendevald med uppdrag på heltid eller på deltid motsvarande minst 40 procent av heltid.

3.3 Pensionsbestämmelser för arbetstagare hos kommuner och landsting, PBL

För förtroendevalda som före valet 2014 innehade uppdrag på heltid eller deltid motsvarande minst 40 procent av heltid och som omfattas av bestämmelserna om pension och avgångsersättning för förtroendevalda enligt PBL.

Visstidspension ska samordnas med förvärvsinkomst. Vid samordningen undantas dock ett belopp motsvarande ett prisbasbelopp per år.

3.4 Omställningsstöd utifrån OPF-KR-26

Omställningsstödet i OPF-KR 26 ska underlätta för förtroendevalda att ställa om till arbetslivet efter avslutat uppdrag genom aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsat ekonomiskt stöd. Syftet är att skapa rimlig trygghet under omställningen och samtidigt möjliggöra ett brett deltagande i kommunal och regional demokrati

Förtroendevald med uppdrag på heltid eller deltid motsvarande minst 40 procent av heltid kan, under de förutsättningar som anges i OPF-KR 26, ha rätt till omställningsstöd när uppdraget upphör. Rätten till omställningsstöd gäller under förutsättning att den förtroendevalde inte har uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) vid tidpunkten för uppdragets

upphörande. Bestämmelser om beräkning, utbetalning och samordning med förvärvsinkomst för ekonomiskt omställningsstöd framgår av avsnitt 3.4.1-3.4.3

Omställningsstödet kan bestå av aktiva omställningsinsatser, ekonomiskt omställningsstöd eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd. För att ha rätt till omställningsstöd förutsätts att den förtroendevalde aktivt verkar för att hitta annan försörjning genom arbete eller annan sysselsättning.

Om kommunens pensionsmyndighet bedömer att den förtroendevalde inte uppfyller kraven för omställningsstöd får stödet helt eller delvis reduceras eller upphöra. Omställningsstödet upphör om den förtroendevalde genom lagakraftvunnen dom döms för ett brott för vilket det är föreskrivet fängelse i lägst två år.

3.4.1 Aktiva omställningsinsatser

Aktiva omställningsinsatser kan erbjudas förtroendevald som haft uppdrag motsvarande minst 40 procent av heltid under minst fyra sammanhängande år och som lämnar sitt uppdrag innan den ålder som anges i 32 a § LAS.

Kommunstyrelsen beslutar om insatsernas omfattning, innehåll och kostnader i varje enskilt fall. Insatserna ska utformas utifrån den enskildes behov och förutsättningar. Vid bedömningen kan vägledning hämtas från Omställningsfonden eller motsvarande omställningsorganisationer.

3.4.2 Ekonomiskt omställningsstöd

Ekonomiskt omställningsstöd kan beviljas förtroendevald som haft uppdrag motsvarande minst 40 procent av heltid under minst ett års sammanhängande uppdragstid.

Stödet lämnas med tre månader för varje sammanhängande år som uppdraget innehafts, dock längst i tre år. För att erhålla maximal stödperiod krävs minst tolv års sammanhängande uppdragstid.

Det ekonomiska omställningsstödet utbetalas under högst tre år. För att få tre år ska den förtroendevalda haft uppdrag i sammanhängande 12 år. Från och med år två ska den förvärvsinkomst som den förtroendevalda haft under året avräknas. Innan man avräknar förvärvsinkomsten undantar man ett prisbasbelopp för det aktuella året. Stödet upphör om den förtroendevalda får ett nytt uppdrag på minst 40 procent av heltid. Den förtroendevalda har krav på egen aktivitet för att hitta en annan försörjning.

Ansökan om ekonomiskt omställningsstöd ska göras skriftligen till kommunstyrelsen.

Tidigare uppdrag i kommun, region eller kommunalförbund får tillgodoräknas om uppdraget avslutats högst två år före det senaste uppdraget och om omställningsstöd inte har utgått från den tidigare uppdragsgivaren.

3.4.3 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan beviljas förtroendevald som lämnat sitt uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid.

Stödet kan lämnas från den tidigaste uttagsåldern för allmän pension och endast i direkt anslutning till att det ordinarie ekonomiska omställningsstödet upphör. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd beviljas för ett år i taget, dock längst till och med månaden före den ålder som anges i 32 a § LAS.

Rätten till förlängt ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde får ett nytt uppdrag motsvarande minst 40 procent av heltid i kommun, region eller kommunalförbund.

Ansökan om förlängt ekonomiskt omställningsstöd ska göras årligen.

3.4.4 Aktivitetsrapport

Den som uppbär ekonomiskt eller förlängt ekonomiskt omställningsstöd ska lämna aktivitetsrapport till kommunstyrelsen en gång per kvartal. Rapporten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att uppnå egen försörjning.

Om en förtroendevald övergår från uppdrag i kommunen till uppdrag i region eller kommunalförbund kan kommunen träffa överenskommelse med den nya uppdragsgivaren om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

4. Pensionsinformation

4.1 Anställda

Kommunens anställda får regelbunden information om pensionsavtalet från upphandlat pensionsbolag. Syftet med informationen är att översiktligt informera om pensionsavtalet i olika utformningar samt öka medvetenheten om individens ansvar för den framtida pensionen.

Anställda får också skriftlig pensionsinformation årligen i form av en pensionsprognos. Information om den avgiftsbestämda ålderspensionen fås från det försäkringsbolag den anställde valt.

Anställda som planerar att avgå med pension ska lämna skriftlig uppsägning om detta till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång. För begäran om utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, samt information om pensionsförmånens storlek, ska den anställde vända sig till valt försäkringsbolag.

4.2 Förtroendevalda

Förtroendevalda som omfattas av OPF-KR erhåller årliga uppgifter om den avgiftsbestämda pensionen, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift.