

AVTALET FÖRSÄKRAR

För kommun- och regionanställda med flera

2026

AkademikerAlliansen

Kommunal.

OFR | Offentliganställdas
Förhandlingsråd

Nedanstående webbplatser ger dig aktuell information om de lagstadgade och de kollektivavtalade försäkringarna.

afaforsakring.se Afa Försäkrings webbplats. På webbplatsen finns även material för dig som informerar om försäkringarna.

forsakringskassan.se Försäkringskassans webbplats.

kpa.se KPA Pensions webbplats.

pensionsvalet.se KPA Pensions valcentral

valcentralen.se Skandia/Skandikons valcentral

pensionsmyndigheten.se Pensionsmyndighetens webbplats.

minpension.se Webbplatsen där du kan få en prognos om din framtida samlade pension.

arbetsformedlingen.se Arbetsförmedlingens webbplats.

omställningsfonden.se Omställningsfondens webbplats.

fora.se Foras webbplats



AVTALET FÖRSÄKRAR

Den här skriften ger en översikt över de kollektivavtalade försäkringar som gäller för dig som är anställd hos kommun, region, Svenska kyrkan eller annan arbetsgivare som har kommunalt reglerade anställningsvillkor. Genom kollektivavtal är du försäkrad bland annat vid sjukdom, arbets-skada och dödsfall. Dessa försäkringar har arbetstagarorganisationerna i den kommunala sektorn förhandlat fram och slutit avtal om med arbets-givaren. Varje enskild arbetsgivare är skyldig att teckna:

- » **Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL)**
- » **Avgiftsbefrielseförsäkring**
- » **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)**
- » **Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)**
- » **Tjänstepension Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KR) eller KollektivAvtalad Pension (KAP-KR)**
- » **Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR)**

Om en arbetsgivare, som är skyldig att teckna en försäkring inte har gjort det, finns det en garantibestämmelse. Den innebär att du eller dina efterlevande ändå kan ha rätt till ersättning enligt försäkringsvillkoren. För tjänstepensionsavtalen gäller delvis avvikande regler.

Broschyren ersätter på inget sätt försäkringsvillkoren.

Innehåll

AVTALET FÖRSÄKRAR	3	Ersättningar från TFA-KL vid invaliditet	16
FÖRKORTNINGAR OCH BASBELOPP	6	Ersättning för framtida inkomstförlust	16
AGS-KL AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING	7	Ersättning för lyte och men samt för särskilda olägenheter	16
Ersättningar vid sjukdom	7	Ersättning för framtida kostnader	17
Enligt lag	7	Ersättning vid rehabilitering	17
Enligt kollektivavtal	7	Ersättning från TFA-KL vid dödsfall	17
Sjuklönen enligt Allmänna bestämmelser, AB	7	Mer om TFA-KL	18
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL	7	Värdesäkring	18
Allmänt om AGS-KL	8	Preskription	18
Kvalifikationstid	8	Praktiska anvisningar för TFA-KL	18
Försäkringsgrundande anställningstid	8	Hur får du ersättning från TFA-KL?	18
Efterskydd	8	Överklagande	18
Ersättningar från AGS-KL	8	Vill du veta mer?	19
Under tid med sjukpenning	8	TGL-KL TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING	20
Under tid med smittbärandepening	9	Allmänt om TGL-KL	20
Under tid med sjukersättning/ aktivitetsersättning	9	När gäller TGL-KL?	20
Inkomstunderlag	9	Försäkringskydd vid frånvaro under anställning	20
Särskild AGS-KL-förmån	10	Allmänt efterskydd	20
Praktiska anvisningar för AGS-KL	11	Särskilt efterskydd	20
Hur får du ersättning från AGS-KL?	11	Ersättningar från TGL-KL	21
Överklagande	11	Grundbeloppstabell	21
TFA-KL TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA	13	Barnbeloppstabell	22
Ersättningar vid arbetsskada	13	Mer om TGL-KL	22
Enligt lag	13	Makeförsäkring	22
Att tänka på vid anmälan av arbetsskada	14	Förmånstagare	22
Enligt kollektivavtal	14	Särskilt förmånstagarförordnande	22
Allmänt om TFA-KL	14	Praktiska anvisningar för TGL-KL	23
När gäller TFA-KL?	14	Hur får man ersättning från TGL-KL?	23
Ersättningar från TFA-KL under akut sjukdomstid	15	Överklagande	23
Ersättning för inkomstförlust	15	Vill du veta mer?	23
Ersättning för kostnader	15		
Ersättning för sveda och värk	16		



ÅLDERSPENSION	24	ARBETSLÖSHET	30
Pension enligt lag	24	Den allmänna arbetslöshetsförsäkringen	30
Tjänstepensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL	24	Ersättning	30
Avgiftsbestämd ålderspension i AKAP-KR och KAP-KL	25	Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR	31
Förmånsbestämd ålderspension – enbart för KAP-KL	25	Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR innehåller fyra delar kopplat till arbetslöshet:	31
Livränta – enbart för KAP-KL	26	Förebyggande insatser	31
Särskild avtalspension	26	Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagare	32
Efterlevandepension/familjeskydd till efterlevande vuxen och barn	27	Aktiva omställningsinsatser	32
Inför din pension	27	Ekonomiska omställningsförmåner	33
Tjänstepension för anställda inom Svenska Kyrkan	27	Vill du veta mer?	34
AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING FÖR AKAP-KR OCH KAP-KL	28		
Så fungerar Avgiftsbefrielseförsäkringen	28		
När gäller Avgiftsbefrielseförsäkringen?	28		
Efterskydd	28		
När träder Avgiftsbefrielseförsäkringen in?	28		
Placering av pensionsavgiften	29		
Praktiska anvisningar för Avgiftsbefrielseförsäkringen	29		
Ansökan	29		
Överklagande	29		
Vill du veta mer?	29		

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser	KOM-KR	Kompetens- och omställningsavtal för anställda hos kommuner, regioner och vissa kommunala bolag
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner, regioner, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag	KTP	Kooperationens tilläggspension
AKAP-KR	Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension för anställda hos kommuner, regioner och arbetsgivare som tillämpar kommunala avtal. Från och med 2023 gäller AKAP-KR för anställda oavsett ålder	PFA	Pensions- och försäkringsavtal (föregångaren till KAP-KL) för arbetstagare hos kommuner, regioner, Svenska kyrkan med flera
ITP	Industrins och handelns tilläggspension	SFB	Socialförsäkringsbalk (SFS 2010:110)
KAP-KL	KollektivAvtalad Pension för anställda hos kommuner, regioner och arbetsgivare som tillämpar kommunala avtal. Från och med 2023 gäller avtalet för födda 1985 eller tidigare som omfattas av övergångsbestämmelser	SGL	Sjukpenninggrundande inkomst
		SjLL	Lag (1991:1047) om sjuklön
		TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner, regioner, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag
		TGL-KL	Tjänstegruppplivförsäkring för anställda hos kommuner, regioner, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag

Basbelopp

Prisbasbeloppet ligger bland annat till grund för att:

- Bestämma högsta sjukpenninggrundande inkomst (SGL), som är 10 gånger prisbasbeloppet
- Beräkna och värdesäkra olika slags försäkringsförmåner och vissa pensioner

Prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor

Inkomstbasbeloppet ligger bland annat till grund för att:

- Bestämma högsta pensionsgrundande inkomst i det allmänna pensionssystemet, som är 7,5 gånger inkomstbasbeloppet
- Bestämma gränsvärden för förmånsbestämd pension i KAP-KL

Inkomstbasbeloppet för 2026 är 83 400 kronor

Basbeloppen fastställs av regeringen för ett år i taget

AGS-KL AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING

AGS-KL kompletterar den ersättning du får från Försäkringskassan när du inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall. Om sjukdomen eller olycksfallet beror på arbetsskada, läs om Trygghetsförsäkring vid arbetsskada på sidan 13.

Ersättningar vid sjukdom

Enligt lag

När du är arbetsoförmögen på grund av sjukdom har du rätt till sjuklön från arbetsgivaren enligt Lag om sjuklön (SjLL) under de första 14 dagarna i sjukperioden.

Arbetsgivaren betalar sjuklön med motsvarande 80 % av lönebortfallet. Från sjuklönen görs ett karensavdrag.

Från och med dag 15 i sjukperioden får du sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukpenning på normalnivå är cirka 80 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) och utbetalas under 364 sjukdagar inom en ramtid på 450 dagar.

(Vid vissa allvarliga sjukdomar kan sjukpenning på normalnivå lämnas utan tidsbegränsning.)

När du fått sjukpenning på normalnivå i 364 dagar upphör den att utbetalas. För att få sjukpenning därefter måste du själv ansöka om att få sjukpenning på fortsättningsnivå hos Försäkringskassan. Den sjukpenningen är cirka 75 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI).

Om arbetsoförmågan bedöms vara bestående för framtiden kan Försäkringskassan besluta att byta ut din sjukpenning mot sjukersättning eller aktivitetsersättning.

För mer information kontakta Försäkringskassan eller läs mer i *Handbok 2026, försäkringar genom lag och avtal*.

För en sammanställning av ersättning vid sjukdom enligt lag och kollektivavtal se bild på sidan 35.

Enligt kollektivavtal

De kollektivavtal som reglerar ersättning vid sjukdom är Allmänna bestämmelser (AB) och Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL).

Sjuklön enligt Allmänna bestämmelser, AB

Från och med dag 15 till och med dag 90 i sjukperioden betalar arbetsgivaren sjuklön med 10 procent av lönebortfallet.

Tillsammans motsvarar sjuklön och sjukpenning på normalnivå cirka 90 procent av lönebortfallet.

Du får sjuklön också för inkomstdelar över 10 prisbasbelopp. Sjuklönen för dessa inkomstdelar motsvarar cirka 90 procent av lönebortfallet.

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL

AGS-KL är en kollektivavtalad sjukförsäkring som ger ersättning för

inkomstförlust under den tid Försäkringskassan betalar:

- sjukpenning, smittbärrpenning eller rehabiliteringspenning
- sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Allmänt om AGS-KL

Kvalifikationstid

Försäkringen börjar gälla när du varit anställd 90 dagar om du är arbetsför till minst 25 % sedan minst en vecka samt har en sjukpenninggrundande inkomst fastställd hos Försäkringskassan.

Vid beräkning av kvalifikationstiden får även tidigare anställningar som du har haft inom två år från den nuvarande anställningen räknas med. En förutsättning är dock att tidigare arbetsgivare hade försäkringsavtal om AGS, AGS-KL, ITP eller KTP.

Försäkringsgrundande anställningstid

När du varit anställd 90 dagar (kvalifikationstid) gäller försäkringen så länge anställningen varar (försäkringsgrundande anställningstid), med undantag för längre tids frånvaro, t.ex. tjänstledighet. Då kan istället reglerna om efterskydd gälla.

Efterskydd

Om din anställning upphör eller vid längre tids frånvaro kan försäkringen fortsätta att gälla genom så kallat efterskydd.

En förutsättning för att efterskydd ska gälla är att du har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) fastställd av Försäkringskassan. Du måste t.ex. vara anmäld hos arbetsförmedlingen som arbetssökande inom tre månader från

anställningens upphörande för att ha kvar din rätt till SGI.

Läs mer om hur du skyddar din SGI på forsakringskassan.se.

Efterskyddet gäller under 720 friska dagar. Det innebär att de dagar då du är sjuk och samtidigt får sjuklön enligt lag, sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning inte förbrukar dagar med efterskydd.



Efterskyddet kan upphöra tidigare om du:

- inte längre har en SGI fastställd av Försäkringskassan eller
- har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos en arbetsgivare som inte tecknat försäkringsavtal om AGS-KL eller
- får rätt till i huvudsak motsvarande förmån på annat sätt eller
- lämnar din anställning utan att iakttä avtalsenlig uppsägningstid.

Ersättningar från AGS-KL

Under tid med sjukpenning

Du kan få dagsersättning från AGS-KL från och med dag 91 i sjukperioden och längst till och med dag 360 i sjukperioden. Om arbetsgivaren betalar sjuklön för kortare tid än 90 dagar kan dagsersättning betalas från dagen efter sista sjuklönedagen men tidigast från dag 15 i sjukperioden.

Dagsersättningen är under tid med sjukpenning på normalnivå 12,887 procent av sjukpenningen och under

tid med sjukpenning på fortsättningsnivå 13,746 procent av sjukpenningen. Ersättningen motsvarar 10 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten upp till 10 prisbasbelopp. Vid arbetslöshet kan ersättningen bli lägre.

Den sjukpenninggrundande inkomsten multipliceras med 0,97 innan sjukpenning beräknas, vilket minskar sjukpenningen något.

Under tid med smittbärrpenning

Sedan den 1 juli 2021 kan du, om du får smittbärrpenning från Försäkringskassan, få dagsersättning från AGS-KL redan från första dagen, det vill säga utan karenstid.

Under de första 30 dagarna med smittbärrpenning lämnas dagsersättning från AGS-KL också för inkomster över smittbärrpenningens inkomsttak (som var 8 prisbasbelopp under 2021 och är 10 prisbasbelopp fr.o.m. den 1 januari 2022).

Bestämmelserna gäller för försäkringsfall som inträffat den 1 juli 2021 eller senare och omfattar anställda inom kommuner, regioner och vissa kommunala bolag. Anställda inom Svenska kyrkan omfattas inte.

Under tid med sjukersättning/aktivitetsersättning

Om Försäkringskassan beviljar dig sjukersättning eller aktivitetsersättning, kan du ha rätt till månadsersättning från AGS-KL.

I tabellerna ser du några exempel på månadsersättning. Storleken på månadsersättningen beror på hur hög

sjukpenninggrundande inkomst du hade vid insjuknandet.

Månadsersättningen värdesätts enligt särskilda regler.

Inkomstunderlag

Ersättning från AGS-KL bestäms utifrån sjukpenninggrundande inkomster i försäkrad anställning.

Exempel på månadsersättning för inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp

Sjukpenninggrundande inkomst (kronor) vid insjuknandet	Månadsersättning från AGS-KL (kronor) (Sjukfall som inträffat 2016-01-01 eller senare)
132 000	75
160 000	1 767
220 000	2 750
260 000	3 250
332 000	4 150

Månadsersättning kan betalas även för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp enligt följande tabell.

Inkomstunderlag i prisbasbelopp	Månadsersättning från AGS-KL
7,5 – 20	65 %
20 – 30	32,5 %

Ersättning från AGS-KL är skattepliktig och utbetalas längst till och med månaden innan man fyller 67* år.

Rätten till AGS-KL upphör tidigare om du får rätt till särskild ålderspension enligt PFA eller motsvarande förmån enligt andra pensionsbestämmelser. Rätten upphör även om du avgår med rätt till ålderspension eller visstids-pension enligt PA-KL eller motsvarande äldre pensionsbestämmelser.

**Arbetsmarknadens parter inom Kommun- och regionsektorn samt Svenska Kyrkan har kommit överens om att den övre åldersgränsen för när kompletterande ersättningar i AGS-KL, TFA-KL och Avgiftsbefrielseförsäkringen kan betalas ut har höjts från 66 till 67 år från och med den 1 januari 2026. Höjningen gäller både pågående och nya försäkringsärenden. Äldre bestämmelser ska dock fortfarande gälla för den som har fyllt 66 år före den 1 januari 2026.*

Särskild AGS-KL-förmån **(Har upphört att gälla)**

Särskild AGS-KL-förmån har upphört att gälla från och med den 1 oktober 2022. Det kommer fortsatt att vara möjligt att anmäla försäkringsfall som inträffat före 1 oktober 2022. Försäkrade vars försäkringsfall har inträffat före den 1 oktober 2022 då avtalet upphört att gälla, har rätt till förmånen enligt tidigare gällande bestämmelser tiden ut. Särskild AGS-KL-förmån kan lämnas som längst i 180 dagar.

Om du har fått ett beslut om att Försäkringskassan med stöd av 27 kapitlet 48 eller 49 §§ i Socialförsäkringsbalken (SFB) bedömer att du kan klara ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete och därför beslutar att inte betala sjukpenning, kan Särskild AGS-KL-förmån betalas. Du måste själv ansöka om ersättning hos Afa Försäkring.

För att få Särskild AGS-KL-förmån behöver du ha en sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet, din arbetsförmåga i anställningen ska

vara styrkt med läkarintyg och du ska vara ledig på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada.

Särskild AGS-KL-förmån betalas proportionellt i förhållande till Försäkringskassans beslut om att inte bevilja sjukpenning, styrkt av läkarintyg.

Beräkningsunderlag för förmånen är sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Endast sjukpenninggrundande inkomster från försäkrad anställning (se nedan om vem som omfattas av försäkringen) ingår i beräkningsunderlaget.

Om beslutet från Försäkringskassan gäller sjukpenning på normalnivå kan Särskild AGS-KL-förmån betalas med motsvarande 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomst som du hade vid insjuknandet. Om beslutet från Försäkringskassan gäller sjukpenning på fortsättningsnivå är nivån på Särskild AGS-KL-förmån 72,75 %.

Särskild AGS-KL-förmån gäller för anställda som omfattas av de allmänna anställningsvillkor som tillämpas i kommuner, regioner och vissa kommunala bolag, Allmänna bestämmelser (AB), samt för anställda i kommunala bolag som omfattas av Sobonas branschöverenskommelser.

Förmånen kan betalas i högst 180 kalenderdagar. När du är ledig från arbetet av andra orsaker än den ersättningsberättigande sjukdomen upphör rätten till ersättning med undantag för följande situationer: ferieleddighet med ferielön, ledighet från uppehållsansställning med uppehållslön, semester

om högst 30 dagar och period om högst 14 dagar vid sjukdom och tillfällig föräldrapenning för att vårda sjukt barn.

Under sådan ledighet kan ersättning inte lämnas, men ledigheten är så kallad överhoppningsbar tid och ingår inte vid beräkning av de 180 ersättningsdagarna.

Särskild AGS-KL-förmån betalas enbart så länge som du har kvar din anställning. Rätten till förmånen upphör även

- i den omfattning du återfår sjukpenning om arbetsförmågan minskar,
- om du får ersättning för inkomstförlust vid arbetsskada,
- vid ingången av den månad då du fyller 65 år eller
- om du får rätt till tjänstepension enligt avtal.

Den fortsatta rätten till Särskild AGS-KL-förmån kan påverkas eller helt upphöra, om du under ersättningsperioden återgår till arbetet (t.ex. för en kort tids arbetsprövning) och du därefter på nytt blir arbetsoförmögen i samma sjukdom.

Den kvalifikationstid som annars gäller i AGS-KL tillämpas inte för Särskild AGS-KL-förmån.

Praktiska anvisningar för AGS-KL

Hur får du ersättning från AGS-KL?

För att du ska få ersättning måste en anmälan göras till Afa Försäkring på afaforsakring.se.* Anmälan görs av dig som är sjuk, arbetsgivaren bekräftar anställningen. Vid behov kan du göra anmälan via telefon 0771-88 00 99.

Det är du själv som måste se till att anmälan görs

Du kan också anmäla på blanketten ”Anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL och Avgiftsbefrielseförsäkring”. Blanketten kan laddas ner på afaforsakring.se.

Väntetiden blir kortare om anmälan görs digitalt.

Afa Försäkring behöver också ha följande handlingar:

- Kopia av läkarintyget
 - Om du ansöker om dagsersättning från dag 91 ska du bifoga läkarintyget som gäller 91:a sjukdagen.
 - Om du ansöker om dagsersättning från dag 15 ska du bifoga det första läkarintyget.
- Får du sjukersättning eller aktivitetsersättning i stället för sjukpenning ska du sända en kopia av Försäkringskassans beslut om detta. Alla handlingar kan skickas digitalt via Mina sidor på afaforsakring.se.

Det är aldrig för sent att göra anmälan

Överklagande

Om du inte är nöjd med Afa Försäkrings beslut om ersättning, kan du kontakta Afa Försäkrings skadeavdelning.

Om skadeavdelningen inte ändrar sitt beslut kan du begära omprövning hos Afa Försäkrings Omprövningsavdelning. Omprövningsavdelningen har en självständig ställning inom Afa Försäkring och gör en ny prövning av beslutet. Din begäran om omprövning ska vara skriftlig och du ska ange vad du vill ha omprövat och hur du vill att beslutet ska ändras.

*Anmälan om Särskild AGS-KL-förmån ska alltid göras på telefon: 0771-880099

Om du fortfarande är missnöjd med beslutet efter denna omprövning kan du i sista hand begära prövning i Skiljenämnden. Innan Skiljenämnden tar upp ärendet till prövning måste du betala en avgift på 4 % av prisbasbeloppet. Avgiften gäller för ärenden anmälda till Afa Försäkring efter 30 september 2007.

Ett alternativ för den som är missnöjd med ett beslut är att stämma Afa Försäkring i allmän domstol.

Försäkringskassans beslut om ersättning kan du överklaga skriftligt hos Försäkringskassan inom två månader efter det du fått del av beslutet. Nästa instans är Förvaltningsrätten.

Beslut inom Särskild AGS-KL-förmån prövas inte av Omprövningsavdelningen. Omprövning sker istället i Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån.

I nästa steg kan tvisten hänskjutas till Skiljenämnden för Särskild AGS-KL-förmån för slutligt avgörande.

Vill du veta mer?

Ytterligare upplysningar om Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL, kan du få genom:

- Ditt fackförbund
- Din försäkringsinformatör
- Din arbetsgivare
- Afa Försäkrings kundcenter
0771-88 00 99
- afaforsakring.se

TFA-KL TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA

TFA-KL ger kompletterande ersättning till det som Socialförsäkringsbalken (SFB) ger dig vid arbetsskada.

Skadas du i arbetet eller på väg till eller från arbetet kan du ha rätt till ersättning. Denna rätt regleras dels genom lagar dels genom kollektivavtal mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarna.

Ersättningar vid arbetsskada Enligt lag

SFB omfattar alla förvärvsarbetande och vissa studerande.

Om du drabbas av en arbetsskada ska din arbetsgivare omedelbart underrettas om detta. Om du inte kan arbeta på grund av skadan, ska sjukanmälan göras till arbetsgivaren på vanligt sätt.

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att anmäla skadan till Försäkringskassan om skadan medför, eller kan antas medföra, sjukskrivning eller läkarbesök. Anmälan ska också göras om skadan lett till ett lyte eller stadigvarande men.

Arbetsgivaren ska samråda med skyddsombudet vid ifyllandet av skadeanmälan och skyddsombudet bör med sin namnunderskrift bekräfta att hon/han tagit del av uppgifterna i anmälan. Du ska då också, om möjligt, ta del av uppgifterna i anmälan.

Som arbetsskada räknas:

- Olycksfall i arbetet
- Olycksfall under färd till och från arbetet
- Annan skadlig inverkan i arbetet (arbetssjukdom)

Under sjukpenningtid har du endast rätt till samma ersättning från Försäkringskassan som vid "vanlig" sjukdom. När du är arbetsoförmögen på grund av sjukdom har du enligt Lag om sjuklön (SjLL) rätt till sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 dagarna i varje sjukperiod.

Arbetsgivaren betalar sjuklön med motsvarande 80 % av lönebortfallet. Från sjuklönen görs ett karensavdrag.

Från och med dag 15 får du sjukpenning på normalnivå från Försäkringskassan. Sjukpenning på normalnivå motsvarar cirka 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Efter 365 dagars sjukskrivning med sjukpenning på normalnivå kan du ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå. Ersättningen är cirka 75 procent av SGI.

Försäkringskassan kommer endast att pröva om arbetsskada föreligger när det blir fråga om att lämna ersättning enligt arbetsskadeförsäkringen i SFB.

Vanligen blir detta aktuellt först om du har fått en bestående nedsättning av arbetsförmågan, det vill säga när ett framtida inkomstbortfall ska kompenseras med en livränta. Vid tandskada ersätter Försäkringskassan tandvårdskostnaden enligt referenspris.

Kostnader för sjukvård på grund av arbetsskada ersätts på samma sätt som vid "vanlig" sjukdom, vilket innebär att du får betala patientavgifter på vanligt sätt.

Vid dödsfall på grund av arbetsskada utbetalas begravningshjälp och eventuell livränta till efterlevande make/maka, registrerad partner, sambo och barn. Beloppet till barn utbetalas till och med 18 års ålder (20 år om barnet studerar).

Att tänka på vid anmälan av arbetsskada

Det är viktigt att följande klart framgår av anmälan:

- Hur och varför inträffade skadan?
- Hur lång erfarenhet hade du av det aktuella arbetet?
- Har du fått klara instruktioner om hur arbetet skulle ske?
- Vilka säkerhetsföreskrifter gällde för aktuellt arbete?
- Var du medveten om vilka säkerhetsföreskrifter som gällde?
- Har liknande skador tidigare hänt andra på arbetsplatsen och om så varit fallet vilka skadeförebyggande åtgärder hade vidtagits med anledning av detta?
- Hade skadan kunnat förutses eller undvikas och i så fall hur eller på vilket sätt?
- Har skyddskommittén, yrkesinspektionen, företagshälsovården eller polisen utrett den anmälda skadan?

Enligt kollektivavtal

De kollektivavtal som reglerar ersättning vid arbetsskada är Allmänna bestämmelser (AB) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL).

TFA-KL beskrivs i resten av detta kapitel. Sjuklön enligt AB gäller på samma sätt vid arbetsskada som vid annan sjukfrånvaro (läs mer på sid 7).

Allmänt om TFA-KL

När gäller TFA-KL?

Försäkringen omfattar samtliga anställda och gäller vid personskador som orsakas av:

- Olycksfall i arbetet
- Olycksfall vid färd till eller från arbetet. För att ha rätt till ersättning får du inte avvika från den vanliga färdvägen – undantag kan göras för till exempel lämning och hämtning på förskola. Om skadan täcks av trafikförsäkringen omfattas dock inte färdolycksfallen av TFA-KL.
- Arbetssjukdomar som varar längre än 180 dagar och har godkänts av Försäkringskassan eller finns upptagna i förteckningen till ILO-konventionen angående förmåner vid yrkesskada. Det kan till exempel vara sjukdomar i rygg, leder och muskler, hörselskador, allergier samt stresssjukdomar. Dessutom omfattas arbetssjukdomar som framkallats av smitta enligt en särskild förteckning.

Exempel på skadliga faktorer i arbetsmiljön som kan leda till arbetssjukdomar är:

- Strålning
- Ovanligt ansträngande rörelser eller arbetsställning
- Farliga ämnen
- Skakningar eller vibrationer
- Buller
- Psykiskt påfrestande arbetsförhållanden

Arbetssjukdomen anses ha inträffat den dag då skadan visat sig.

Efterskydd gäller om arbetssjukdomen visat sig först när anställningen har upphört under förutsättning att du inte uppnått 67 års ålder. För cancer-sjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet, som visats efter den 31 december 2008, finns ingen åldersgräns.

Ersättningar från TFA-KL under akut sjukdomstid

Som akut sjukdomstid räknas tiden från och med den dag skadan inträffat eller visat sig och tills dess skadan läkt, du tillfrisknat eller fått bestående besvär av skadan.

Ersättning för inkomstförlust

Vid olycksfall i arbetet

Vid olycksfall i arbetet lämnar TFA-KL ersättning för inkomstförlust med 100 procent den första sjukskrivningsdagen och därefter 20 procent av förlusten vid sjukpenning på normalnivå och 25 procent av förlusten vid sjukpenning på fortsättningsnivå. Hela förlusten på lönedelar över inkomsttaket i sjukförsäkringen enligt SFB ersätts också. För olycksfall som inträffat före 1 april 2012 krävs dock mer än 14 dagars sjukskrivning för att få ersättning för inkomstförlusten.

Vid färdolycksfall

Inkomstförlust under akut sjukdomstid vid färdolycksfall ersätts inte från TFA-KL.

Vid arbetssjukdom

– *För arbetssjukdomar med visandedag från 1 januari 2013:*

För godkända arbetssjukdomar kompenseras du för hela inkomstförlusten.

– *För arbetssjukdomar med visandedag före 1 januari 2013:*

För dessa arbetssjukdomar ersätts inte inkomstförlusten under akut sjukdomstid. Du kan dock få ersättning för hela inkomstförlusten retroaktivt om du kan visa att arbetsgivaren vållat skadan genom vårdslöshet enligt skadeståndslagen.

För att vållandefrågan ska prövas vid arbetssjukdom krävs att Afa Försäkring har godkänt sjukdomen som en arbetsskada. Detta kan endast göras om Försäkringskassan godkänt sjukdomen som arbetsskada eller om sjukdomen finns upptagen på ILO-förteckningen över yrkessjukdomar.

Ersättning för kostnader

För arbetsskador från 1 april 2012

Om du drabbats av arbetsskada kan du få ersättning för de kostnader som skadan har medfört, till exempel läkar- och sjukvårdskostnader, ersättning för skadade kläder och glasögon.

Kostnaderna behöver inte uppgå till ett minsta belopp för att kunna utbetalas.

All ersättning för kostnader är skattefri.

För arbetsskador före 1 april 2012

Om din skada har medfört läkarbesök ersätts kostnader för till exempel läkarvård, sjukgymnastik, medicin och skadade glasögon. Om skadan har medfört mer än 14 dagars sjukskrivning kan du också få ersättning för skadade kläder, hemhjälpkostnader och dylikt.

För kostnadsersättningar gäller en karens på 500 kronor. Belopp som under-

stiger 100 kronor utbetalas inte, varför de sammanlagda kostnaderna måste uppgå till minst 600 kronor för att någon ersättning ska kunna utbetalas.

Ersättning för sveda och värk*

Om du är arbetsförmögen mer än 30 dagar på grund av ett olycksfall eller om du är sjukskriven på grund av en arbetssjukdom med visandedag den 1 januari 2013 eller senare får du ersättning för sveda och värk.

Vid arbetssjukdom visad mellan 31 oktober 2003 och 31 december 2012 utbetalas sveda och värk endast om det kan visas att arbetsgivaren varit vållande. Vid arbetssjukdom med diagnosen mesoteliom, som är anmäld efter den 31 december 2008, lämnas löpande ersättning för sveda och värk utan att vållande behöver påvisas.

Hur stor ersättning du får beror på skadans art, typ av behandling, läkningstid m m. Beräkningen sker enligt normer som grundar sig på skadeståndsrättsliga regler. Beloppen följer normalt ändringen av prisbasbeloppet.

Ersättningen är 5 800 kronor/månad vid sjukhusvård och 3 200 kronor/månad vid vård i hemmet under de första 12 månaderna. Därefter blir beloppet lägre.

Ersättning för sveda och värk är skattefri och betalas som regel ut i form av ett engångsbelopp vid den akuta sjukdomstidens slut.

Ersättningar från TFA-KL vid invaliditet

Invaliditet betyder att din arbetsskada eller arbetssjukdom medför bestående besvär/funktionsnedsättning.

Vid invaliditet är det i vissa fall svårt att för all framtid rätt fastställa de olika ersättningarna. Omprövning kan därför ske om förutsättningarna i det enskilda fallet har förändrats väsentligt och om förändringen är bestående.

Ersättning för framtida inkomstförlust

TFA-KL ersätter inkomstförlust om den årliga förlusten uppgår till mindre än en femtondel (1/15-del) av årsinkomsten.

Från TFA-KL kan du också få ersättning för framtida inkomstförlust för den del av inkomsten som överstiger 7,5 prisbasbelopp. Det innebär att TFA-KL täcker sådan inkomstförlust som aldrig kan täckas av livränta enligt SFB.

TFA-KL ger dig ersättning i form av en månadsvis utbetald livränta eller ett engångsbelopp som motsvarar värdet av livräntan.

Livräntan är skattepliktig. Om du får ett engångsbelopp istället för en livränta, är 40 procent av beloppet skattefritt.

Ersättning för lyte och men** samt för särskilda olägenheter

I ersättningen för lyte och men ingår även ersättning för anspänning i arbetet och privatlivet. Ersättningens storlek beror på den medicinska invaliditetsgraden, åldern och om du

*Fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur

**Fysiskt och psykiskt lidande av bestående art

MEDICINSK INVALIDITET	25-ÅRING	50-ÅRING	65-ÅRING
25 %	347 200	272 100	192 600
15 %	224 400	176 900	126 500
10 %	180 400	132 100	95 300
5 %	63 200	49 700	35 500

Tabellen gäller för den som inte återgår i arbete efter skadan.

MEDICINSK INVALIDITET	25-ÅRING	50-ÅRING	65-ÅRING
25 %	486 000	351 700	204 700
15 %	363 200	256 500	138 600
10 %	284 800	199 700	105 600
5 %	97 900	69 600	38 500

Tabellen gäller för den som återgår i arbete efter skada.

återgår i arbete efter skadan. Se tabellerna ovan.

Ersättning för särskilda olägenheter kan lämnas i svåra skadefall om skadan har medfört mycket hög anspänning i arbetet eller i privatlivet. Anspänningen ska alltså klart överstiga vad som ingår i ersättningen för lyte och men.

Ersättning för lyte och men och särskilda olägenheter är skattefri.

Ersättning för framtida kostnader

Du kan få ersättning från TFA-KL för kostnader som inte täcks från annat håll, till exempel genom allmän försäkring eller från kommun eller region. Det kan gälla kostnader för till exempel läkarvård, sjukgymnastik, hemhjälp, ombyggnad för att anpassa din bostad eller bidrag till inköp av anpassat fordon.

Ersättning för framtida kostnader är skattefri.

Ersättning vid rehabilitering

Om du inte kan återgå till dina tidigare arbetsuppgifter utan måste omskolas, ersätter TFA-KL de kostnader som kan uppkomma, om de inte ersätts från annat håll. Det kan till exempel gälla kostnader för resor, övernattning och litteratur.

Ersättning för rehabilitering är skattefri.

Ersättning från TFA-KL vid dödsfall

Dödsboet får ersättning för skäliga begravningskostnader som inte ersätts från annat håll, till exempel från Pensionsmyndigheten enligt SFB.

De efterlevande har rätt till ersättning från TFA-KL för förlust av underhåll om de – helt eller delvis – var beroende av den avlidne för sin försörjning. Även en änka eller änklings som har egen inkomst kan ha rätt till denna

ersättning. Man tar hänsyn till familjeinkomsten före skadan och den eller de efterlevandes ekonomiska situation efter dödsfallet. De efterlevande ska i princip kunna bibehålla sin tidigare levnadsstandard.

Vid dödsfallsskada som inträffar från och med 2002 gäller även att en person som stått den som avlidit särskilt nära och som fått en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet kan få ersättning för detta. Exempel på ersättningsberättigade enligt denna regel är främst make, registrerad partner, sambo, barn och förälder.

Mer om TFA-KL

Värdesäkring

Livräntor från TFA-KL som fastställs från och med 2004 värdesäkras den 1 januari varje år med förändringen i prisbasbeloppet.

Preskription

För att ha rätt till ersättning från TFA-KL för sveda och värk, lyte och men samt särskilda olägenheter måste ansökan om ersättning ha skett till Afa Försäkring senast tio år från den dag skadan visade sig. Kommer ansökan in senare är rätten till ersättning förlorad.

När det gäller ersättning för inkomstförlust, dödsfall samt annan ersättning ska ansökan ske inom sex år. Kommer ansökan in senare kan Afa Försäkring endast lämna ersättning sex år tillbaka från ansökningsstillfället.

Praktiska anvisningar för TFA-KL

Hur får du ersättning från TFA-KL?

Anmälan av skada kan göras till Afa Försäkring på afaforsakring.se. Anmälan görs av dig som är skadad, arbetsgivaren bekräftar anställningen.

Du kan också anmäla på blanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL Trygghetsförsäkring vid arbetsskada".

Blanketten kan laddas ner på afaforsakring.se.

Väntetiden blir kortare om anmälan görs digitalt.

Det är mycket viktigt att händelseförloppet och annat kring skadan beskrivs noga. Skicka om möjligt med en kopia av den anmälan som sänts till Försäkringskassan. Bifoga också kopior på eventuella läkarintyg. Alla handlingar kan skickas digitalt via Mina sidor på afaforsakring.se.

Kontakta skyddsombudet så snart en arbetsskada inträffat.

Överklagande

Om du inte är nöjd med Afa Försäkrings beslut om ersättning, kan du kontakta Afa Försäkrings skadeavdelning.

Om skadeavdelningen inte ändrar sitt beslut kan du begära omprövning hos Afa Försäkrings Omprövningsavdelning. Omprövningsavdelningen har en självständig ställning inom Afa Försäkring och gör en ny prövning av beslutet. Du har sex månader på dig att begära omprövning hos

Omprövningsavdelningen från det att Afa Försäkring meddelat dig att de tagit slutlig ställning i ärendet. Din begäran om omprövning ska vara skriftlig eller där det är möjligt, göras digitalt via Mina sidor på afaforsakring.se. Ange vad du vill ha omprövat och hur du vill att beslutet ska ändras.

Om du fortfarande är missnöjd med beslutet efter denna omprövning kan du i sista hand begära prövning i Skiljenämnden. Innan Skiljenämnden tar upp ärendet till prövning måste du betala en avgift på 4 % av prisbasbeloppet. Avgiften gäller för ärenden anmälda till Afa Försäkring efter 30 september 2007.

Ett alternativ för den som är missnöjd med ett beslut är att stämma Afa Försäkring i allmän domstol.

Afa Försäkring har en särskild klagomålsansvarig som innebär en extra möjlighet för dig att komma till tals. Till den funktionen eller personen kan du vända dig med klagomål i ett enskilt ärende när det bland annat gäller hantering av sakfrågan, handläggningstid och bemötande.

Försäkringskassans beslut om ersättning enligt SFB kan du överklaga skriftligt till Försäkringskassan inom två månader efter det du fått del av beslutet.

Vill du veta mer?

Ytterligare upplysningar om Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL, kan du få genom:

- Ditt fackförbund
- Din försäkringsinformatör
- Din arbetsgivare
- Afa Försäkrings kundcenter
0771-88 00 99
- afaforsakring.se

TGL-KL TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING

Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL är en avtalsförsäkring som ger ett ekonomiskt skydd till efterlevande vid dödsfall.

I de allmänna socialförsäkringarna finns ingen motsvarighet till den ekonomiska trygghet som en livförsäkring ger. Det finns däremot i detta kollektivavtal, där parterna har avtalat om en försäkring som ger efterlevande ersättning vid dödsfall.

Allmänt om TGL-KL

Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL är en kollektivavtalad försäkring som ger ekonomisk hjälp vid dödsfall. Ersättningen betalas i form av engångsbelopp.

När gäller TGL-KL?

För dig som är anställd, avlönad och arbetsför gäller TGL-KL från den första arbetsdagen. Försäkringsskyddet upphör normalt vid 67 års ålder men kan fortsätta att gälla om du fortfarande arbetar efter denna ålder.

Om din genomsnittliga arbetstid understiger 20 procent av heltid, gäller TGL-KL endast under de dagar då du utför arbete.

Försäkringsskydd vid frånvaro under anställning

I vissa situationen har du försäkringsskydd även om du är frånvarande från arbetet. Det gäller bland annat om du är frånvarande med sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning och om du är föräldraledig med föräldrapenning. Dessutom gäller TGL-KL när du har semester eller annan beviljad ledighet,

ledighet för facklig utbildning eller ledighet utan lön för fackligt förtroendemannauppdrag.

För lärare gäller TGL-KL även vid arbetsuppehåll under lov och ferier.

Även under frånvaro som inte är godkänd ledighet kan TGL-KL gälla enligt samma villkor som gäller för rätt till allmänt efterskydd.

Allmänt efterskydd

Det allmänna efterskyddet innebär att du kan fortsätta att omfattas av försäkringsskyddet i TGL-KL under 6 månader. Förutsättningarna är att du omfattas av TGL-KL när din anställning upphör och att du har varit anställd minst 12 månader hos arbetsgivaren samt arbetat minst 12 av de 13 sista veckorna.

Särskilt efterskydd

Om du har varit anställd i minst fem dagar har du rätt till försäkringsskydd även om din anställning skulle upphöra på grund av att du blir långtids sjuk. En förutsättning för det särskilda efterskyddet är då att du är helt eller tre fjärdedels sjuk. Arbetsoförmågan måste styrkas med intyg.

Vid arbetslöshet gäller ditt efterskydd lika många veckor som du har varit anställd och arbetat under de senaste två åren innan anställningen upphörde.

Efterskyddet gäller också vid övergång till ny anställning, om din nya arbetsgivare inte har likvärdig tjänste-

grupplivförsäkring eller om anställningen upphört och du uppbär hel föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken (SFB). Efterskyddet gäller i dessa situationer lika länge som vid arbetslöshet.

TGL-KL gäller även om du avgått med ålderspension enligt KAP-KL eller äldre pensionsavtal alternativt visstidspension enligt PA-KL, dock längst till 67 år.

Ersättningar från TGL-KL

De ersättningar som betalas ut från försäkringen grundar sig på din ålder, sysselsättningsgrad samt kretsen av dina efterleande.

Ersättningarna är knutna till prisbasbeloppet (59 200 kronor 2026).

Vid beräkningen utgår man från det prisbasbelopp som gäller för det år då försäkringsfallet inträffar.

Grundbeloppstabell

Den försäkrades ålder vid dödsfallet	Arbetstid om minst 40 % av heltid (antal prisbasbelopp)	Arbetstid om minst 20 % men inte 40 % av heltid (antal prisbasbelopp)
54 år	6	3
55 år	5,5	2,75
56 år	5	2,5
57 år	4,5	2,25
58 år	4	2
59 år	3,5	1,75
60 år	3	1,5
61 år	2,5	1,25
62 år	2	1
63 år	1,5	0,75
64 men inte 67 år	1	0,5

Högsta grundbelopp 6 respektive 3 prisbasbelopp betalas alltid ut oavsett den försäkrades ålder vid dödsfallet om efterlevande är

- make/maka, registrerad partner, sambo, om det samtidigt finns ett eller flera gemensamma barn, varvid minst ett inte fyllt 17 år eller
- endast barn av vilka minst ett inte fyllt 17 år.

Om du bara efterlämnar barn som har fyllt 20 år, betalas hälften av grundbeloppet, dock lägst 0,5 prisbasbelopp.

Begravningshjälp betalas ut med 0,5 prisbasbelopp till dödsboet om dödsfallet inträffar före 67 år

Grundbelopp betalas ut om någon av följande efterlevande finns:

- Make/maka/registrerad partner
- Sambo eller
- Barn som enligt lag har arvsrätt efter dig

Barnbelopp betalas ut om du avlider och vid dödsfallet inte

- fyllt 67 år samt efterlämnar arvsberättigat barn under 20 år eller
- om varken sådant barn eller make/maka/registrerad partner/sambo finns, arvsberättigat syskon under förutsättning att syskonet inte har förälder i livet.

Barnbeloppstabell

Barnets/syskonets ålder vid försäkringsfallets (dödsfallets) inträffande	Arbetstid om minst 40 % av heltid (antal prisbasbelopp)	Arbetstid om minst 20 % men inte 40 % av heltid (antal prisbasbelopp)
inte fyllt 17 år	2	1
fyllt 17 år men inte 19 år	1,5	0,75
fyllt 19 år men inte 20 år	1	0,5

Barnbelopp enligt tabellen betalas för varje barn eller syskon.

Mer om TGL-KL Makeförsäkring

Avlider din make/maka/registrerad partner eller sambo, som själv inte omfattas av en tjänstegrupplivförsäkring och det finns hemmavarande barn under 17 år, betalas ersättning i form av begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp till dödsboet.

Till varje barn under 17 år utbetalas dessutom ett barnbelopp på 1 prisbasbelopp. Förutsättningen är bland annat att du har en arbetstid på minst 40 procent av heltid.

Förmånstagare

Förmånstagarförordnandet anger vilka som har rätt till försäkringsbelopp från TGL-KL. Detta gäller grund- och barnbelopp. Begravningshjälp betalas inte ut till en person utan till dödsboet.

Grundbelopp utbetalas till någon av nedanstående förmånstagare enligt följande ordning – (standardförordnande):

- Make/maka/registrerad partner
- Sambo (finns barn får de halva grundbeloppet)
- Barn (arvsberättigat barn)

Med arvsberättigat barn avses även sådant utländskt barn som arbetstagaren med socialnämndens medgivande tagit emot i sitt hem här i landet för vård och fostran i adoptionssyfte.

För att efterlevande ogift livspartner ska räknas som ersättningsberättigad sambo, ska ni ha bott ihop under minst sex månader i ett stadigvarande parförhållande med gemensamt hushåll. KPA Pension gör en bedömning i varje enskilt fall.

Särskilt förmånstagarförordnande

Om du vill att grundbeloppet ska tillfalla annan än vad som sägs under rubriken Förmånstagare, måste du anmäla ändringen skriftligen till KPA Pension. Använd den särskilda blanketten för ändring av förmånstagare som kan beställas från KPA Pension. Även ordningsföljden mellan förmånstagarorna kan ändras i ett förmånstagarförordnande.

För att ett särskilt förmånstagarförordnande ska få verkan, och ersättning kunna betalas ut, måste det vid dödsfallet finnas anhöriga enligt standardförordnandet.

Glöm inte att se över ditt förmåns- tagarförordnande ibland. Beroende på om din familjesituation ändras, kan du behöva ändra eller återkalla det särskilda förordnandet.

Praktiska anvisningar för TGL-KL

Hur får man ersättning från TGL-KL?

För att ersättning ska kunna betalas ut, måste arbetsgivaren/tidigare arbets- givare göra anmälan och den/de efterlevande ska också fylla i vissa uppgifter på speciella blanketter. Blanketten kan beställas hos KPA Pension eller hämtas på kpa.se.

Rätten till ersättning från TGL-KL går förlorad om anmälan inte görs inom tio år.

Överklagande

Om en efterlevande inte är nöjd med beslutet om ersättning kan hon/han begära omprövning hos KPA Pension, som då gör en ny prövning.

Den som fortfarande är missnöjd med beslutet efter denna prövning kan överklaga till en särskild partssam- mansatt skiljenämnd. Före avgörandet i skiljenämnden prövas frågan i en partssammansatt rådgivande nämnd.

Vill du veta mer?

Ytterligare upplysningar om tjänste- grupplivförsäkringen TGL-KL kan du få genom:

- Ditt fackförbund
- Din försäkringsinformatör
- Din arbetsgivare
- KPA Pension, telefon 0771-650 500
- kpa.se

I pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL och äldre pensionsavtal finns bestämmelser om pension till efterlevande. Kontrollera därför om ersättning även enligt dessa regler kan betalas vid dödsfall.



ÅLDERSPENSION

I Sverige omfattas de allra flesta anställda av två av varandra oberoende pensionssystem, dels det allmänna lagstadgade pensionssystemet dels en kollektivavtalad tjänstepension.

Pension enligt lag

Det svenska allmänna ålderspensionssystemet består idag av inkomstpension, premiepension, tilläggspension och garantipension. Det trädde i kraft 1999 och ersatte det tidigare systemet som byggde på folkpension och ATP. Alla delar i det nya pensionssystemet förutom garantipensionen grundas på arbetsinkomstens storlek under hela ditt yrkesverksamma liv. Garantipensionen, som ska utgöra en slags grundpension, beror däremot på antal bosättningsår i Sverige.

Har du en arbets-/förvärvsinkomst intjänad i Sverige tillgodoräknas du årligen en så kallad *pensionsrätt*. Hur stor din pensionsrätt blir beror på storleken av din pensionsgrundande inkomst. Endast inkomster upp till 7,5 inkomstbaselopp (under 2026 motsvarar det i praktiken en månadsinkomst på 52 125 kr) tillgodoräknas i det allmänna pensionssystemet.

Pensionsrätten för varje år motsvaras av en sammanlagd ålderspensionsavgift på 18,5 procent av din årliga pensionsgrundande inkomst.

16 procentenheter avsätts till *inkomstpensionen* och resterande 2,5 procentenheter avsätts till den fond du själv väljer i *premiepensionen* (PPM).

Du tjänar även in pensionsrätt under tid du har små barn, studerar, fullgör pliktjänst eller har sjuk- eller

aktivitetsersättning från Försäkringskassan.

Pensionsrätt i form av inkomstpension och premiepension tjänar du in om du är född 1938 eller senare. För att få en smidig övergång till det nya systemet ges en del av den intjänade pensionen som *tilläggspension* till dem som är födda 1938–1953. Tilläggspensionen beräknas i huvudsak enligt tidigare regler för folkpension och ATP.

Du som är född 1954 eller senare omfattas med andra ord helt av systemet med inkomstpension och premiepension.

Du som är född 1938–53 får en viss andel av din pension från det gamla systemet med folkpension och ATP, så kallad tilläggspension, och en del från det nya systemet, inkomstpension och premiepension.

Du som är född 1937 eller tidigare får ingen premiepension. Din pension beräknas istället helt enligt det gamla pensionssystemet.

För mer information om den allmänna pensionen – kontakta Pensionsmyndigheten, pensionsmyndigheten.se, kundtjänst 0771-776 776.

Tjänstepensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL

Från och med 2023 omfattas de allra flesta som är anställda inom kommun- och regionsektorn eller är anställda hos

arbetsgivare som tillämpar kommunala avtal av det helt avgiftsbestämda tjänstepensionsavtalet AKAP-KR (tidigare AKAP-KL). Samtidigt har pensionsavsättningen i avtalet höjts med 1,5 %.

I samband med detta har flertalet anställda som omfattats av KAP-KL förts över till AKAP-KR och får därmed 1,5 % högre pensionsavsättning. Vissa anställda fortsätter dock att omfattas av KAP-KL. Det gäller bland annat de som har ett påbörjat intjänande av förmånsbestämd pension i KAP-KL och som valt att inte byta till AKAP-KR.

Även andra grupper fortsätter att omfattas av KAP-KL, men utan rätt att välja AKAP-KR istället. Det gäller födda 1957 eller tidigare, de som till någon del påbörjat uttag av förmånsbestämd pension enligt KAP-KL eller beviljats särskild avtalspension (SAP eller SAP-R). För dessa finns dock möjlighet till enskild överenskommelse med arbetsgivaren om att omfattas av AKAP-KR.

Från och med den 1 januari 2025 har arbetstagare som beviljats sjukersättning eller arbetsskadelivränta före 2023 förts över till AKAP-KR från KAP-KL eller det äldre avtalet PFA. Om arbetstagaren hade förmånsbestämt intjänande i KAP-KL före insjuknandet med sjukersättning eller arbetsskadelivränta är huvudregeln kvarstående i KAP-KL, men under våren 2025 gavs möjlighet att byta till AKAP-KR. Byte kan ske även senare, men omfattas då inte av övergångsbestämmelser. Bra att känna till är att arbetstagare som bytt arbetsgivare inom sektorn efter beviljad sjukersättning/arbetsskadelivränta kan ha hanterats hos nya arbetsgivaren redan vid årsskiftet 2022/2023.

Avgiftsbestämd ålderspension i AKAP-KR och KAP-KL

För den som omfattas av AKAP-KR är premien 6 % av lön upp till nivån 7,5 inkomstbasbelopp per år, motsvarande 52 125 kr kronor per månad år 2026. För den del av lönen som eventuellt överstiger denna nivå är premiens storlek 31,5 %. I KAP-KL är premien 4,5 % av hela lönen upp till 30 inkomstbasbelopp. KAP-KL innehåller också en förmånsbestämd del för inkomstdelar över 7,5 inkomstbasbelopp som ett komplement till den avgiftsbestämda ålderspensionen, läs mer under rubriken Förmånsbestämd ålderspension.

För den avgiftsbestämda delen ska du själv välja hos vilken förvaltare du vill placera pensionspremierna och i vilken försäkringsform, traditionell försäkring eller fondförsäkring.

Uppgift om valbara försäkringsgivare finns hos pensionsvalet.se och valcentralen.se. Om du inte gör ett aktivt val placeras dina pensionspremier i en traditionell pensionsförsäkring hos KPA Pension.

Den avgiftsbestämda ålderspensionens storlek vid pensionstillfället beror på hur mycket premier som inbetalats samt på hur dessa pengar förräntats.

Förmånsbestämd ålderspension – enbart för KAP-KL

Förmånsbestämd ålderspension innebär att du får en andel av lön som överstiger viss nivå.

I KAP-KL är det du som har lön över 7,5 inkomstbasbelopp per år som tjänar in en förmånsbestämd ålderspension på lönedelar som överstiger denna gräns

ÅLDERSPENSION

(motsvarar år 2026 en årsinkomst på 625 500 kr, dvs en månadsinkomst på 52 125 kronor 2026). För att få full förmånsbestämd ålderspension krävs att du varit anställd i kommunal sektor och därmed tjänat in pensionsrätt under 30 år räknat från 28 års ålder upp till 65 års ålder. Om du jobbat färre år minskar den förmånsbestämda ålderspensionen proportionellt till detta.

Pensionen beräknas på ett medelvärde av dina sista årsinkomster före pension. Av detta får du en andel av lönen som är 55 % för lönedelar mellan 7,5–20 inkomstbasbelopp och 27,5 % för lönedelar mellan 20–30 inkomstbasbelopp. För födda 1966 eller tidigare är den förmånsbestämda delen något högre och varierar beroende på årskull.

Livränta – enbart för KAP-KL

Om du slutar din anställning före 65 års ålder utan uttag av förmånsbestämd ålderspension omvandlas din intjänade förmånsbestämda ålderspension till en värdesäkrad så kallad livränta. Den beräknas i huvudsak på samma sätt som förmånsbestämd ålderspension, men kan bli lägre.

Särskild avtalspension

I AKAP-KR och KAP-KL finns särskild avtalspension i två former:

1) Du och din arbetsgivare kan komma överens om en särskild avtalspension som innebär att du kan sluta din anställning helt eller delvis med pension. Ni måste komma överens om vad den särskilda avtalspensionen ska innehålla i form av pensionsnivå i procent, utbetalningstid, inbetalning av

pensionsavgifter till ålderspensionen med mera.

Kontakta ditt fackförbund inför en överenskommelse för råd om innehållet.

2) Om du arbetar inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har du rätt att få särskild avtalspension (SAP-R) från tidigast 58 år fram till 65 års ålder. En förutsättning är att du jobbat minst 30 år i räddningstjänsten, varav minst 25 av dessa i utryckningsstyrka. Innehållet i avtalspensionen är fastlagt i pensionsavtalet med bland annat en pensionsnivå på 73,5% av pensionsunderlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Från 2023 har du möjlighet att skjuta upp uttag av SAP-R och få extra pensionsavsättningar under sådan tid. Förutsättningen är att du kommer överens med din arbetsgivare om fortsatta arbetsuppgifter. Från 2023 stängs SAP-R för är helt nyanställda inom räddningstjänsten. Istället ges ett tillägg på 2 200 kr per månad under tid med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka (beloppet är angivet i den nivå som gäller från den 1 april 2026).

Utöver de båda ovanstående möjligheterna till särskild avtalspension kan det finnas lokala kollektivavtal eller av arbetsgivaren utfärdade pensionspolicy/riktlinjer om möjlighet att trappa ned arbetstiden med förmånliga villkor för lön och tjänstepensionsavsättning. Det kan gälla både AKAP-KR och KAP-KL. Kolla vad som gäller på din arbetsplats!

Efterlevandepension/familjeskydd till efterlevande vuxen och barn

Pension till dina efterlevande betalas ut om du avlider

- under tiden du är anställd,
- inom sex månader efter att anställningen upphört,
- tid med särskild avtalspension eller
- under tid med ersättning från AGS-KL eller arbetsskadelivränta som samordnas med sjuk- eller aktivitetsersättning.

Rätten till efterlevandeförmån gäller också om arbetstagaren avlider under tid då hon eller han inte är anställd men då hon eller han vid fortsatt sjukdom skulle fått ersättning från AGS-KL.

Efterlevandepension/familjeskydd till efterlevande vuxen betalas månatligen under fem år och till efterlevande barn tills barnet fyller 18 år eller om de studerar till 20 år.

Efterlevandepension till efterlevande vuxen enligt KAP-KL betalas ut procentuellt utifrån den pensionsgrundande lönen. Familjeskydd enligt AKAP-KR betalas ut med fasta belopp med utgångspunkt i det inkomstbasbelopp som gällde vid dödsfallet.

Inför din pension

Tänk på att du måste meddela din arbetsgivare minst tre månader innan du vill gå i pension och dessutom kontakta vald/valda försäkringsgivare.

Förmånsbestämd tjänstepension betalas ut livsvarigt. Däremot kan den avgiftsbestämda delen som förvaltas av en försäkringsgivare betalas ut antingen livsvarigt eller under en begränsad tid. Tänk noga igenom tiden för uttag

av den avgiftsbestämda delen. Om du tar ut den under kort tid måste du vara medveten om att det inte blir någon mer utbetalning för tiden därefter.

Numera kan du göra uppehåll (pausa) pågående utbetalning av din avgiftsbestämda tjänstepension. Du kan även förlänga utbetalningstiden. Kontakta din försäkringsgivare för mer information.

Har du frågor som rör din pension eller vill du ha mer information om KAP-KL eller AKAP-KR – kontakta ditt fackförbund, din arbetsgivare eller din arbetsgivares pensionsadministratör som för närvarande kan vara KPA Pension (kpa.se och pensionsvalet.se) eller Skandikon (skandikon.se och valcentralen.se). Information om de båda avtalen kan även finnas på din fackliga organisations hemsida.

Tjänstepension för anställda inom Svenska Kyrkan

Den 1 januari 2018 trädde ett nytt helt premiebestämt tjänstepensionsavtal i kraft för anställda inom Svenska Kyrkan – TPA 18. Avtalet gäller för alla anställda födda 1959 eller senare. En premie på 4,5 % avsätts på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och för lönedelar däröver är premien 30 %. Övergångsregler för födda 1959–1978 som var eller tidigare hade varit anställda i Svenska Kyrkan senast 2017-12-31 ger – beroende på ålder – en garanti på mellan 80–95 % förmånsbestämd pension utifrån vad det tidigare gällande avtalet hade kunnat ge vid pensioneringstillfället. För födda 1958 eller tidigare gäller tidigare avtal – KAP-KL Svenska Kyrkan.

AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING FÖR AKAP-KR och KAP-KL

Försäkringen gäller för ersättningsberättigade fall som inträffat från och med den 1 januari 2014 för AKAP-KR och från och med den 1 januari 2008 för KAP-KL. Sedan 1998 finns en avgiftsbefrielseförsäkring som fortsätter gälla för tidigare inträffade försäkringsfall. Även anställda som omfattas av Svenska Kyrkans nya tjänstepensionsavtal – TPA 18 – omfattas av avgiftsbefrielseförsäkringen.

Så fungerar Avgiftsbefrielseförsäkringen

Avgiftsbefrielseförsäkringen övertar i vissa situationer arbetsgivarens betalningsansvar av pensionsavgiften för din avgiftsbestämda ålderspension enligt AKAP-KR eller KAP-KL.

Från 2026 har åldersgränsen för sjukersättning i det allmänna systemet höjts från 66 till 67 års ålder. Avgiftsbefrielseförsäkringen har anpassats utifrån detta och pensionsavgiften kan därför från och med 2026 betalas som längst till kalendermånaden innan du fyller 67 år. Det gäller oavsett om du insjuknat före eller efter årsskiftet 2025/2026 och om du är född 1960 eller senare. Om du omfattas av KAP-KL har försäkringen betalat in pensionsavgiften tidigast från 21 år.

När gäller Avgiftsbefrielseförsäkringen?

Du omfattas av försäkringen från första anställningsdagen under förutsättning att du då är arbetsför till minst 25 %. Försäkringen gäller sedan under anställningstiden. Om du är borta från arbetet mer än sex månader utan lön på grund av andra orsaker än sjukdom eller hel föräldraledighet så är den tiden inte försäkringsgrundande.

Efterskydd

Om du blir arbetslös eller om du slutar din anställning av annat skäl kan du ändå omfattas av försäkringen genom så kallat efterskydd.

En av förutsättningarna är att du har kvar rätten till sjukpenninggrundande inkomst (SGI) enligt SFB, dvs att du är anmäld till arbetsförmedlingen och står till arbetsmarknadens förfogande. Läs mer om hur du skyddar din SGI på forsakringskassan.se.

Efterskyddet gäller under 90 dagar efter det att din anställning eller försäkringsgrundande anställningstid har upphört. Ditt efterskydd förlängs om du under efterskyddstiden får sjuklön enligt SjLL, sjukpenning, smittbärrpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB.

När träder Avgiftsbefrielseförsäkringen in?

- Under tid du har sjuk- eller aktivitetsersättning och samtidigt uppbär månadsersättning från AGS-KL. Från 1 januari 2008 kan försäkringen även träda in i de fall du inte uppfyller kvalifikationstiden för månadsersättning från AGS-KL.
- Under tid du uppbär Särskild AGS-

KL-förmån. Särskild AGS-KL-förmån har upphört att gälla från och med den 1 oktober 2022, men gäller fortsatt för försäkringsfall som inträffat dessförinnan (läs mer på sid 10 under rubriken Särskild AGS-KL-förmån).

- Under tid du har arbetsskadelivränta från Försäkringskassan.

Detsamma gäller om din anställning upphör medan du är sjukskriven med sjukpenning eller om du insjuknar under Avgiftsbefrielseförsäkringens efterskyddstid på 90 dagar. Om sjukskrivningen leder till sjukersättning betalas pensionsavgiften så länge som du är sjuk

Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften i förhållande till arbetsoförmågan. Om du t.ex. arbetar heltid och får sjukersättning på 50 % övertar försäkringen inbetalningarna av pensionsavgiften på 50 %.

Placering av pensionsavgiften

Pensionsavgiften som betalas av Avgiftsbefrielseförsäkringen avsätts till den pensions- eller fondförsäkring som du har valt för din avgiftsbestämda ålderspension. Om du inte har gjort något aktivt val av pensionsförvaltare, placeras avgiften i en traditionell pensionsförsäkring hos KPA Pension.

Praktiska anvisningar för Avgiftsbefrielseförsäkringen

Avgiftsbefrielseförsäkringen administreras av Afa Försäkring.

Ansökan

Ansökan om ersättning från AGS-KL respektive TFA-KL fungerar samtidigt som ansökan för Avgiftsbefrielseförsäkringen.

Överklagande

Om du inte är nöjd med Afa Försäkrings beslut om ersättning kan du kontakta Afa Försäkrings skadeavdelning för att reda ut eventuella oklarheter.

Om du däremot fortfarande är missnöjd med beslutet efter denna prövning kan du överklaga till den rådgivande nämnden för Avgiftsbefrielseförsäkringen, i vilken ingår representanter för både arbetsgivare och arbetstagare. Nämnden kan råda Afa Försäkring att ändra sitt beslut. I sista hand kan du överklaga till en särskild skiljenämnd.

Afa Försäkring har även en särskild Klagomålsansvarig som innebär en extra möjlighet för dig att komma till tals. Till den funktionen eller personen kan du vända dig med klagomål i ett enskilt ärende när det bland annat gäller hantering av sakfrågan, handläggningstid och bemötande.

Vill du veta mer?

Ytterligare upplysningar om Avgiftsbefrielseförsäkringen kan du få genom:

- Ditt fackförbund
- Din arbetsgivare
- Afa Försäkrings kundcenter
0771-88 00 99
- afaforsakring.se
- KPA Pension, telefon 020-650 500
- kpa.se

ARBETSLÖSHET

I Sverige finns en lagstadgad arbetslöshetsförsäkring som omfattar alla, och en frivillig försäkring för de som är medlemmar i en arbetslöshetskassa (a-kassa). Som anställd inom den kommunala sektorn omfattas du även av ett kollektivavtalat kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR).

Den allmänna arbetslöshetsförsäkringen*

Alla som arbetar i Sverige är försäkrade för arbetslöshetsersättning enligt lag. Den 1 oktober 2025 trädde en ny arbetslöshetsförsäkring i kraft och ersatte då den som gällt sedan 1997. Den största förändringen är att ersättningen ska grundas på den inkomst som den arbetslöse hade haft före arbetslösheten.

För att få pengar från a-kassan om du blir arbetslös måste du

- ha fyllt 20 år men inte 67 år,
- vara inskriven på Arbetsförmedlingen, aktivt söka lämpliga jobb och lämna in en aktivitetsrapport varje månad,
- ha arbetat i Sverige,
- ha tjänat totalt 120 000 kronor under de senaste 12 månaderna innan du blev arbetslös och minst 11 000 kronor i fyra av dessa månader.

I vissa fall behöver a-kassan räkna med inkomster som ligger längre tillbaka än ett år. Det gäller till exempel om du har varit sjuk, föräldraledig, studerat på heltid eller haft annan överhoppningsbar tid innan arbetslösheten.

Ersättning i upp till 300 dagar

- Om du har tjänat minst 11 000 kronor i 11–12 månader kan du få ersättning i 300 dagar.
- Om du har tjänat minst 11 000 kronor i 8–10 månader kan du få ersättning i 200 dagar.
- Om du har tjänat minst 11 000 kronor i 4–7 månader kan du få ersättning i 100 dagar.

Har du inte tjänat 120 000 kronor under det senaste året, men tjänat minst 11 000 kronor i fyra månader i rad? Då kan du få ersättning i 66 dagar.

Ett års medlemskap ger upp till 80 procent av tidigare lön

Din ersättningsnivå bestäms av hur länge du varit medlem i en a-kassa.

- Om du har varit medlem i a-kassan de senaste 12 månaderna eller längre kan du få upp till 80 procent av din tidigare lön.
- Om du har varit medlem i a-kassan de senaste 6–11 månaderna kan du få upp till 60 procent av din tidigare lön. Fyra av dessa månader måste du ha tjänat minst 11 000 kronor.
- Om du har varit medlem i a-kassan de senaste 0–5 månaderna kan du få upp till 50 procent av din tidigare lön.

Den högsta möjliga ersättningen från a-kassan är 80 procent av 34 000 kronor. Det blir 27 200 kronor före skatt.

Ersättningen minskar successivt. Du kan få ersättning från a-kassan i högst 300 dagar. Efter 100 dagar minskar ersättningen med 10 procentenheter och efter 200 dagar med ytterligare fem procentenheter. För att få fler dagar med ersättning måste du uppfylla villkoren igen.

Kontakta din a-kassa för att ta reda på vilken ersättning just du har rätt till. Du får ersättning på samma villkor oavsett vilken a-kassa du är medlem i. Medlemskap i en a-kassa är inte obligatoriskt, men det är en fördel ur ersättningssynpunkt att vara medlem.

Arbetsmarknadspolitiska program och andra stödformer

Arbetsförmedlingen har ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och stödformer, till exempel lönebidrag och subventionerade anställningar. Alla som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program.

Ersättningen till deltagare i Arbetsförmedlingens program betalas ut av Försäkringskassan i form av aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning. Deltagare som uppfyller villkoren för att få ersättning från en a-kassa eller är över 25 år får aktivitetsstöd. Deltagare som inte har fyllt 25 år och heller inte uppfyller villkoren för att få ersättning från en a-kassa får i regel utvecklingsersättning istället.

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR

Den 1 oktober 2022 började kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR 2022 – att gälla för anställda inom kommuner och regioner samt inom företag och kommunalförbund som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona. I föreliggande text redogörs för nu gällande avtal.

För anställda som hade kvalificerat sig för eller börjat få omställningsförmåner före den 1 oktober 2022 gäller det tidigare avtalet, KOM-KR i lydelse 2020-05-01. För den som arbetat inom ett Sobona-företag kan det också vara lämpligt att efterfråga hos sin arbetsgivare om man omfattas av KOM-KR, då det kan vara så att du omfattas av andra bestämmelser om omställning genom anställningen.

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR innehåller fyra delar kopplat till arbetslöshet:

- Förebyggande insatser
- Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagar
- Aktiva omställningsinsatser
- Ekonomiska omställningsförmåner

Förebyggande insatser

Förebyggande insatser kan vara utbildning, validering, handledning/coaching och andra kompetenshöjande insatser och kan omfatta tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda.

De förebyggande insatserna är till för att samtidigt förebygga arbetslöshet och bidra till att stärka kompetensförsörjningen inom sektorn.

En person som på sikt riskerar arbetslöshet kan beviljas förebyggande insatser för att stärka hans eller hennes kompetens och därmed göra det möjligt att trygga den fortsatta anställningen eller ny anställning hos arbetsgivaren.

En förebyggande insats kan också användas för att utbilda personer som inte kan återgå till sin tidigare anställning på grund av sjukdom eller skada till nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren.

Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställd arbetstagar

Om du är tidsbegränsat anställd har du rätt att få genomföra ett samtal om kompetens med arbetsgivaren, om du uttrycker önskemål om detta, under anställningen i enlighet med avtalet KOM-KR.

Aktiva omställningsinsatser

Syftet med omställningsinsatserna är att du som uppsagd ska få stöd och hjälp i omställningen till ett nytt arbete. Eftersom syftet är att du som uppsagd så snart som möjligt ska hitta ett nytt arbete bör omställningsinsatserna påbörjas redan under uppsägningstiden. Insatserna ska anpassas efter vars och ens behov, förutsättningar och önskemål och därför ska en individuell handlingsplan upprättas.

Inom ramen för de aktiva omställningsinsatserna finns tre olika delar: Grundläggande stöd, Förstärkt stöd och Utökade insatser.

Grundläggande stöd – som kan bestå av t.ex. inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och

validering – kan ges till tillsvidare- och tidsbegränsat anställda vars anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom, genom uppsägning, en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen, eller genom att en tidsbegränsad anställning löpt ut. Du ska ha arbetat, hos en eller flera arbetsgivare, i genomsnitt 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader under en ramtid på 24 månader före din ansökan. Arbeta ska ha varit huvudsysslade under ramtiden.

Förstärkt stöd – som kan bestå av t.ex. ytterligare kartläggningssamtal, intensifierad rådgivning, vägledning samt stöd i myndighetskontakter – kan ges efter bedömning av Omställningsfonden till dig som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom. Kvalifikationskravet är i övrigt detsamma som för grundläggande stöd ovan.

Utökade insatser – är insatser utöver det grundläggande och förstärkta stödet som utformas och anpassas utifrån ditt behov och dina förutsättningar. Kvalifikationskravet för att kunna erhålla utökade insatser är att man varit tillsvidareanställd med en sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB med minst 40 procent sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande, och vars anställning antingen (1) upphör på grund av arbetsbrist, genom uppsägning eller en överenskommelse eller (2) upphör genom en

överenskommelse med arbetsgivaren, där grunden för denna överenskommelse är nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada.

Ekonomiska omställningsförmåner

De ekonomiska omställningsförmånerna enligt KOM-KR för anställda i kommuner, regioner och kommunalförbund är:

Ersättning under ledighet från arbetet

Om du under uppsägningstiden är ledig för att delta i aktiva omställningsinsatser enligt den individuella handlingsplanen erhåller du ersättning som motsvarar utebliven fast kontant lön enligt AB eller BB.

Särskild omställningsersättning

När du deltar i aktivt omställningsarbete efter att din tidigare anställning har upphört kan du inte få arbetslöshetsersättning. Du kan då få särskild omställningsersättning i stället för arbetslöshetsersättning från a-kassan. Ersättningen är 80 procent av den överenskomna fasta kontanta lönen enligt AB eller BB då anställningen upphörde. Den särskilda omställningsersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad. Ersättningen betalas under högst 60 ersättningsdagar inom en ramtid av 180 kalenderdagar (sex månader) efter det att anställningen upphörde.

För ersättning under ledighet från arbetet och för särskild omställningsersättning är kvalifikationskravet detsamma som för att erhålla utökade

insatser, som redogjorts på föregående sida. Förutom kvalifikationskravet gäller även för särskild omställningsersättning att du inte kan erhålla denna ersättning om:

- Din anställning upphört före 2022-10-01,
- Du har fått hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån,
- Du har avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits, eller
- Du på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Kompletterande omställningsersättning

För den som varit anställd under minst fem år finns även möjlighet att få en utfyllnad på arbetslöshetsersättningen som betalas ut från din a-kassa. Det är en förmån som kompletterar arbetslöshetsersättningen under högst 300 dagar inom en ramtid på 450 dagar efter att din anställning upphört.

Ersättningen kompletterar arbetslöshetsersättning från en arbetslöshetskassa så att du får motsvarande 80 procent under de första 100 ersättningsdagarna, 70 procent dag 101–200 och 65 procent dag 201–300 av den inkomst som ligger till grund för din ersättning från a-kassan.

Förutom kvalifikationskravet, om fem års anställning, gäller även för kompletterande omställningsersättning att du ska ha varit sammanhängande medlem i en arbetslöshetskassa sedan minst 12 månader tillbaka.

Du kan dock inte kan erhålla denna ersättning om:

- du sagts upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken du motsatt dig en övergång av anställningen som du skäligen borde ha godtagit (LAS-bestämmelser är vägledande vid en bedömning kring detta),
- du är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att du enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,
- du har fått hel särskild avtalspension eller motsvarande förmån,
- du har avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits, eller
- du på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställning enligt LAS.

Kompletterande studiestöd vid beviljande av omställningsstudiestöd

Efter anställningen kan kompletterande studiestöd beviljas till arbetstagare som har rätt till aktiva omställningsinsatser enligt KOM-KR och vars anställning upphört genom en upp-

sägning eller en överenskommelse om anställningens upphörande där grunden är arbetsbrist eller ohälsa.

Kvalifikationskravet är att man varit tillsvidareanställd med en sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller BÖK/BB med minst 40 procent sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande.

Det kompletterande studiestödet motsvarar ett belopp om 80 procent av ditt inkomstbortfall på lönedelar mellan 4,5 och 5,5 inkomstbasbelopp per år samt 65 procent av inkomstbortfallet på lönedelar mellan 5,5 och 12 inkomstbasbelopp per år.

Omställningsfonden får betala ut kompletterande studiestöd endast om du styrker att studier med beviljat omställningsstudiestöd från CSN bedrivs.

Du ansöker själv om de ekonomiska förmånerna hos Omställningsfonden.

Vill du veta mer?

Mer information om KOM-KR finns på Omställningsfondens hemsida, omstallningsfonden.se

Ersättning med rätt till sjuklön enligt lag och kollektivavtal.

Lönedel över 10 prisbasbelopp	Sjuklön enligt lag 80 %	Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 90 %	Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 80 %	Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 75 %	Månadsersättning från AGS-KL 65 % / 32,5 %	Lönedel över 7,5 prisbasbelopp
	Sjuklön enligt lag 80 %	Sjuklön enl. kollektivavtal 10 %	Dagersättning AGS-KL 10 %	Efter ansökan sjukpenning på fortsättningsnivå cirka 75 % av SGI	Månadsersättning från AGS-KL	Lönedel upp till 7,5 prisbasbelopp
DAG	-14	15-90	91-360	361-365 366-	LÅNGST TILL 67 ÅR	
Karensavdrag						
Lönedel upp till 10 prisbasbelopp	Sjuklön enligt lag 80 %	Från Försäkringskassan: sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Från Försäkringskassan: sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Sjukersättning/aktivitetsersättning enligt SFB	

** Inkomsttaket för sjukpenning är 10 prisbasbelopp sedan 1 januari 2022.
Inkomsttaket för sjukersättning och aktivitetsersättning är 7,5 prisbasbelopp.*

Avtalet försäkrar beskriver de försäkringar som gäller för dig som är anställd hos kommun, region, Svenska kyrkan eller annan arbetsgivare som har kommunalt reglerade anställningsvillkor. Följande försäkringar tas upp:

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL)
Avgiftsbefrielseförsäkring
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)
Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KR)
eller KollektivAvtalad Pension (KAP-KL)
Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR)

Skriften som uppdateras årligen är framtagen av AkademikerAlliansen, Kommunal och Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR).