

**VILHELMINA KOMMUN**  
**Kommunfullmäktiges**  
**sammanträde**

Sammanträdesdatum  
2020-10-26

---

**Bilagor**

**Kommunfullmäktige**

**2020-10-26**

**Ärenden 21-25**

### Direktiv för utredning av förtroendemannaorganisationen mandatperioden 2022-2025

Den nu pågående mandatperioden har med all önskvärd tydlighet visat att strikta och tydliga politiska beslut är nödvändiga för att klara en försvarlig kommunal verksamhet med en ordnad kommunal ekonomi. Vilhelmina kommun har under ett antal år uppvisat en tilltagande försvagad ekonomi och de analyser som genomförts, visar att kommunen i förhållande till sin storlek och belägenhet har en för "stor kostym". Genomgripande åtgärder krävs för att komma till rätta med de ekonomiska problemen. Detta har troligen sin grund i att nödvändiga strukturella åtgärder inte har kunnat genomföras under senare år då problemen börjat uppmärksammas främst ifråga om försvagad ekonomi.

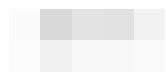
En av de frågor som rests under innevarande mandatperiod är hur en förändrad politisk organisation skulle kunna bidra till positiva förändringar ifråga om försvarlig kommunal verksamhet parat med en över tiden balanserad kommunal ekonomi. I tider med knappa ekonomiska resurser, tenderar samsynen om nödvändiga kostnadsbesparande åtgärder att vara svag. Bevakningen av det egna ansvarsområdets resurser tenderar att prioriteras framför gemensamma beslut om övergripande strukturella åtgärder.

Kommunens alla verksamheter ska styras och inriktas utifrån politiskt och demokratiskt fattade beslut. Den politiska styrningen genom demokratiskt fattade beslut i fullmäktige alltid ska vara prioriterad och de förtroendevaldas medverkan ska vara en självklar del i formandet av den kommunala verksamheten. Viktiga beslut ska vara förbehållna de förtroendevalda i fullmäktige och i de nämnder som anförtrotts ledningen av olika verksamheter.

Redan under den beredning som låg till grund för beslut om den politiska organisationen under innevarande mandatperiod, diskuterades frågan om att avveckla den traditionella nämndorganisationen och ersätta den med att kommunstyrelsen skulle förstärkas med ytterligare ledamöter och att därigenom skapa utrymme för utskott inom styrelsen med viss specialisering mot skola och socialtjänst samt för planering och ekonomi. Fullmäktige ska nu aktivt ta ställning till en sådan modell inte främst för att spara pengar i den politiska organisationen, utan för att grunda en berednings- och verkställighetsordning som med kraft kan driva på i den omställning som krävs i kommunen för att långsiktigt klara kommunens åtaganden med en ekonomi i balans.

En annan anledning till en förändrad politisk modell är att de politiska partierna i Vilhelmina har svårt att rekrytera och behålla personer på invalda poster i styrelser och nämnder. Beredningen ska besluta om hur en politisk organisation med ledamöter ska ges både praktiska och ekonomiska förutsättningar att verkligen engagera sig för kommunen och medborgarna viktiga frågor. Oavsett detta så bör ändå en översyn ske av arvodes- och ersättningsreglerna för de förtroendevalda liksom det viktiga partistödet till de partier som är representerade i fullmäktige.

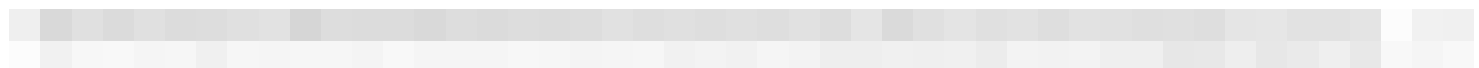




1

[REDACTED]

2





### Sverigedemokraternas Direktiv till förtroendemannaberedning

#### \*Vitalisera Kommunstyrelsen med livesända möten.

-Sekretess eller känsliga ärenden förpassas i stängd eller tystade mötes mikrofoner.

#### \*Bättre protokoll sed med sökbara ord i dokument i PDF format.

- vill understryka att detta är ej tal protokoll men för att underlätta för icket närvarande förtroendevalda, just nu är det svårt att få en överblick över ärendet som sådant som i rådande läge är.

\*involvera Kommuninvånare till E-votering på kommunhemsidan till beslutsunderlag för fullmäktigebeslut till exempel vid principiella karaktärer.

-Bank-id inloggning,mail,matrix eller intern-nät inloggning för att delta i E-votering.

#### \*Rätt till Partidagar för alla partier oavsett val-samverkan eller ej.

-partiarbetet har blivit mer ansvarskrävande.

Trots man är ett litet parti utan valsamverkan så får man inte den möjligheten att på ett fåtal dagar per termin/mandat år att sätta sig in i partiarbetet..

Därför anser vi det är mer rättvist att partierna har den möjligheten att få denna tillgång till sitt förfogande för att bedriva partiarbete

-Partierna har själva ansvaret att ordna upp dagen där tjänstemän/presidium/ordf. bland annat kan bli kallade för möten.

Bland annat budgettider kan vara svår att få en förtroendevald att både kombinera förtroendeuppdraget och privatliv.

Förslag från våran sida är 2 dagar eller sammanlagt 16 timmar effektiv arvoderad tid för ledamot och tillkallade ersättare.

#### \*Oppositionsråd vara eller icket vara ?

Upprättande av arbetsuppgift.

- Oppositionsråd per definition skall just vara opposition företrädare och krav därmed ställas för vilket sorts arbete som tillhör dennes arbetsuppgifter. till exempel vara en länk för den politiska oppositionen och arbetet i kommunens nämnd och styrelse.

-Dagens läge används majoriteten både arvoderade kommunalrådsposten samt arvoderad oppositions post.

- Skall det nu av skattepengar betalas ett oppositionsråd så skall krav på arbetsuppgifter finnas för en oppositionspolitiker icke majoritet politiker.

#### \*Alla kommunfullmäktiges tillsättande beredningar skall vara demokratiskt involverande .

-Alla partier skall vara med i samtliga beredningsuppdrag som fullmäktige tillsätter.

Utifrån en demokratisk synpunkt skall samtliga medborgares röster vara involverade i den politiska sfären.

Budgetberedning till specifika områden som till exempel kittelfjäll eller kultsjödalen beredningen för att stärka den demokratiska andan i förhandlingarna.

#### \*Anställa Kommunjurist

Lag ansvar blir allt mer komplicerat därför bör också kommunfullmäktige eller förvaltning anställa en Kommun jurist.

Parti & mandatstöd sänkning utformat enligt Robin Hood modellen.Urklipp från PM för en reformering av mandat stöden i enlighet med Robin Hood-modellen- Sammanfattning

I dagsläget har alla kommuner ett system för ekonomiskt stöd till de partierna som finns representerade i kommunfullmäktige. Detta stöd delas upp i följande kategorier:  
Grundstöd - det vill säga det grundbidrag som är lika för alla partier som finns representerade i kommunfullmäktige.

Mandatstöd – det vill säga ett bidrag baserat på antalet mandat. Kortfattat: stöd multiplicerat på antalet mandat = xxx kr.

Det Samstyret i Sölvesborg har implementerat är en modell som kallas för Robin Hood-modellen där partistödet minskar med ett visst antal procent om partiet överskrider två mandat.

"Robin Hood-modellen" innebär en progressiv sänkning av det lokala mandatstödet vars princip är att sänkningen blir större ju fler mandat som innehas. Motiveringen till den här typen av sänkning är att småpartierna i kommunen inte utarmas då en generell sänkning av mandatstödet direkt hade påverkat deras förutsättningar att kunna fortsätta synas och finnas.

Bakgrund till Robin Hood-modellen

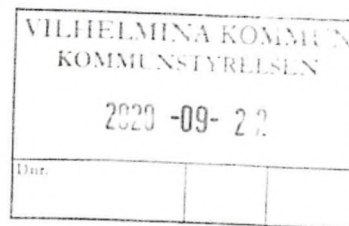
I slutet av 2018 beslutade Samstyret (SD, M, KD och SoL-partiet) i Sölvesborg att genomföra Robin Hood-modellen och det genererade 83 662 kr.

Modellen innebär en progressiv sänkning av det lokala partistödet. Principen är att sänkningen blir större ju fler mandat som innehas. Det finns en nedre och en övre gräns som är tre respektive 17 mandat. Sänkningen berör endast de tre största partierna, men är generell och kan gynna respektive missgynna alla partier. Enligt förvaltningsrätten sker därför ingen särbehandling av något parti.

Modell **OBS!** (Enligt Sölvesborg Siffror).

Antal Mandat: Procentuell sänkning: Sänkning i KR:

17	10,0 %	43 440 kr
16	9,3 %	38 291 kr
15	8,7 %	33 465 kr
14	8,0 %	28 960 kr
13	7,3 %	24 777 kr
12	6,7 %	20 915 kr
11	6,0 %	17 376 kr
10	5,3 %	14 158 kr
9	4,7 %	11 262 kr
8	4,0 %	8 688 kr
7	3,3 %	6 436 kr
6	2,7 %	4 505 kr
5	2,0 %	2 896 kr
4	1,3 %	1 609 kr
3	0,7%	644 kr
2	0,0 %	0 kr
1	0,0 %	0 kr



## Till Vilhelmina kommunfullmäktige

Yttrande från Politiskt Alternativ (PA),

förslag till direktiv gällande Förtroendemannaberedningen

### 1 Inledning

Genom den sista kommunallagsrevideringen, 2018, har kommunalfullmäktiges presidium getts ett utökat ansvar. Det är anmärkningsvärt att presidiet inte initierat förtroendemannaberedningens uppstart. I grunden, ska initiativet komma från kommunfullmäktige, presidie eller fullmäktige självt. Det är fullmäktige som tillsätter beredningen, samt initierar den. Att kommunstyrelsen arbetsutskott, tar beslut om en partiremiss i direktivfrågan, förefaller aningen märkligt.

Hade kommunstyrelsen tagit upp ärendet, kunde styrelsen skickat ärendet till fullmäktige som en del i beredning av ärendet. Ett nyskrivet förslag, som remissupplaga, hade varit önskvärt, inte ett användande av förra vändans text som grund, då slutrapporten i flera avseenden både redovisat utredningsuppdrag och förslag, och/eller avfärdat dem.

Många frågetecken har rest sig, gällande den politiska organisationen, den sista mandatperioden. Fundamentet, den godkända och beslutade slutrapporten från föregående förtroendemannaberedning, som vilar till grund för organisationen, har lämnats vind för våg i centrala delar, trots alla partiers medverkan och underskrifter, trots alla politiska beslut att stadfästa denna. Därför måste frågan resas, har förtroendemannaberednings arbete och beslut ingen rättsverkan, har inte heller följande politiska beslut i fullmäktige detta? Förtroende, tillit och förutsägbarhet, är ett måste, hur vi i kommunen organiserar politiken och beslutsfattandet. Politikens innehåll, är något helt annat.

Det är för tredje mandatperioden i rad, som Vilhelminapolitiken "ställer till det", när majoriteter bildas eller organisation fastställs. Majoriteters egenmäktiga val av oppositionsföreträdare (tidigare mandatperioder), bildande av majoritet med politiska vildar (förra mandatperioden), samt marginalisering av oppositionen (genom att utesluta dem från presidier och dessutom ta oppositionsarvodet i anspråk), ger varken förtroende eller förbättrar det politiska klimat. Nyrekrytering och långsiktighet försvåras avsevärt. Vem vill träda in i partier och politiken, på sådana villkor, med en sådan politisk kultur?

Partier och politiker måste kunna lita på varandra, oavsett ideologiska eller sakfrågemässiga oenigheter. Man måste under mandatperioden kunna lita på att eniga inriktningsbeslut inte rivs upp ensidigt. För att driva saken till sin spets, är en förtroendemannaberedning överhuvudtaget meningsfull, om den inte följs eller har rättsverkan då politiska beslut bryts på det sätt som nu gjorts den sista mandatperioden? Det bör i synnerhet de partier som brutit mot överenskommelser och beslut, allvarligt betänka.



## 2 Nämndorganisation

Under flera mandatperioder har frågan väckts om facknämnder är överflödiga, samt att bara en myndighetsnämnd är nödvändigt, förutom en kommunstyrelse. PA anser att den organisation som finns i dag, skapar en bredd och större deltagande av förtroendevalda, vilket är viktigt utifrån demokratiskt synvinkel. Politikområdena är i dag nog omfattande som de är, för fritidspolitiker.

Det vi i PA kan tänka oss utreda är huruvida socialnämnden och utbildningsnämnden, reduceras till nämnder med 7 ordinarie ledamöter. Redan här ser vi en allvarlig inskränkning av partirepresentationen, vilket måste konsekvensbedömas. Av detta skäl, ser vi inte att utskott är rätt väg att gå och utreda i idag.

Gemensamma nämnder med andra kommuner, har diskuterats tidigare, men är komplicerade då de juridiskt blir gemensamma till ekonomi och budget. Samarbeten genom kommunförbund, som Lystcom, kan däremot fylla många kommungemensamma behov på ett konstruktivt, effektivt och regionvidgande sätt. Vi ser därför inga behov att i dagsläget att utreda gemensamma nämnder vidare.

## 3 Fullmäktiges storlek

PA ser inga vinster med att minska antalet ledamöter i kommunfullmäktige. Detta för att bibehålla geografisk representation, bredd och mångfald av partier, samt tillräckligt antal förtroendevalda för att numerären inte påverkar rekrytering och engagemang negativt, därför tror vi på ett bibehållet antal. Ingen utredning behövs för att undersöka en eventuell minskning av ledamotsantalet.

## 4 En formalisering av tillfällena då en majoritet vill ha ett delat ledarskap

I Vilhelmina kommun har det varit kutym med en ordförande, som grund för ledarskapet i kommunstyrelse respektive facknämnder, där andre vice ordförande trätt in för ordförande, vid längre frånvaro m.m. Först denna mandatperiod har en önskan om ett delat ledarskap, varit vid handen. Lösningar och hantering, bör klargöras. Väljer man en modell, med ordförande och 1:e vice, från samma gruppering, måste 2:e vice ordförande reserveras för oppositionen, med därtill följande arvodering, enligt förra slutrapportens intentioner för oppositionen. Det bör också klargöras, om ett delat ledarskap, endast åtnjuter en arvoderingssumma vilken motsvarar en heltids kommunalrådsjänst.

Förtroendemannaberedning måste också utvärdera och utreda den anarkiska "modell" som aldrig tidigare skådats i Vilhelmina, att viceordförandeposterna under mandatperioden - vigda och beslutade för oppositionen - blev beslagtagna av en nybildad majoritet, helt emot både förtroendemannaberedningens intentioner och beslut. Dubbelt skäl att utreda, är att även arvoderingarna samtidigt togs från oppositionen. Man bör också utvärdera, om detta var ett brott mot tagna politiska beslut samt om den stred mot den s.k. uppförandekoden.

## 5 Oppositionens uppgifter och plats, i den politiska organisationen

I förtroendemannaberedningens slutrapport, daterad 2018-04-23, markeras övertydligt vilken uppgift oppositionen har samt vilka uppdrag vice ordföranden har. Beredningen underströk, *att vice ordförandeuppdraget innebär ett särskilt ansvar att aktivt följa verksamheterna inom sitt nämndområde samtidigt som oppositionens företrädare hålls försvarligt informerade om resp. nämnds verksamhet.* Beredningen föreslog stärkta möjligheten för vice ordföranden att erhålla god insyn. De förslag som beslutades upprätthöll en god ordning och balans. Den behöver inte utredas utan endast bibehållas, där det stora problemet kvarstår, hur lätt ingångna beslut och eniga partiöverenskommelser kan kullkastas och marginalisera oppositionen totalt.

## 6 Reglementen, delegationsordningar, arbetsordningar

Alla de förekommande styrdokumenterna som finns, bör utvärderas och uppdateras. Här till bör ett utredningsuppdrag tillkomma, att ge presidierna reglementen/arbetsordning. Då oklarheter även funnits, i hur en budgetberedning skall konstitueras, ser vi ett behov av ett regelverk för detta och hur representationen ska se ut.

## 7 Begränsning av tid för arvoderad ordförande

För att skapa en vital demokrati, kan det finnas goda skäl att begränsa antalet mandatperioder som en ordförande kan sitta i en styrelse eller nämnd. Beredningen bör ges ett uppdrag att utreda detta.

## 8 Arvoderingar

Under rådande mandatperiod, har arvoden till ej tjänstgörande ersättare (kommunstyrelse/facknämnd), tagits bort. Beredningen bör utvärdera detta, samt åter se över kompromisslösningar där partier utan ordinarie ledamotsplats, kan ha rätt till ersättning även om denne ej tjänstgör. Det är en demokrati- och insynsfråga, som även kommer i skarpare fokus, om man överväger 7 ledamöter i facknämnderna. Vilket i sig dock kan peka på ett ekonomiskt nollsummespel, där kostnaden kan bli lika stor som en 9-nämnd.

Beaktat kommunfullmäktiges storlek, har många partier endast en eller ett fåtal ledamöter. Arbetet är både ansvarsfullt och omfattande, synnerligen för partier med en ledamot. Ett gruppleदारarvode, tex. motsvarande 8 arbetsdagar om året, bör utredas av beredningen.

I övrigt rekommenderas en allmän översyn och utvärdering, där även kommunens allvariga ekonomiska situation måste tas i beaktande, där en frysning eller minskning bör utredas, i alla former av arvoden och ersättningar, t.ex. gällande parti- och mandatstöd.

Kommunen har godkänt SKR:s regelverk för omställningsersättningar, som i dag endast berör heltidsarvoderade politiker och deras avgångar. Regelverket är mycket generöst, men om en årsarvodering inte formuleras som 40% eller mer (i arbetstid), när den ingen vart, i termer av omställningsersättning. Beredningen bör få uppdraget att se över ordförande- och viceordförande-arvoderingar (samt 2:e vice beroende på ledningssituation och presidieupplägg).

Ett exempel, om en nämndordförande entledigas, mitt under en mandatperiod, efter 1 år och 6 månader i tjänst, borde detta rendera en omställningsersättning med automatik, med t.ex. 3-6 månaders ersättning (80% av arvode). Att utreda.

Frågan om exkludering, av sådana rättigheter till omställningsersättning, i händelse av brottsmisstanke eller dylikt, bör också utredas.

## 9 Demokratikutveckling

Utreda vägar mot direktdemokrati i olika former. Webbenkäter t.ex.

Att inte bara ge möjlighet till öppna styrelsemöten/nämndmöten, utan att utföra detta en gång om året. Med dagens digitala teknik är det enkelt, ett exempel på genomförande, är den avdelning av ett möte som handlar ej sekretessbelagda ärenden vilken kan avhandlas först och offentligt, via webbsändning.

Att beakta om allmänhetens frågestund skall vara formellt möjlig, under alla fullmäktigesammanträden.

Protokoll har varit föremål för många onödiga debatter i media och social media. Oklarheter och missförstånd, kan enkelt elimineras om en inspelning görs av ett sammanträde, även som stöd för sekreterare, protokollansvarig och justeringspersoner.. Hantering av sekretessärenden måste hanteras, om detta blir en framtida rutin. Arkivering och radering, blir också ett spörsmål.

Beredningen kan också överväga att inkorporera i reglemente att en justeringsperson ska komma från oppositionen, vilket är en viktig kontrollfunktion i den demokratiska beslutsprocessen.

Beredningen bör också utreda och överväga, om en ledamotsplats, i presidierna, ska reserveras för oppositionen, genom en formalisering i reglementen. För att garantera insyn och möjlighet till medverkan i presidiearbetet. Vilket i grunden är en demokratifråga, där oppositionen ska ha sin givna plats. Vilket i tidigare förtroendemannaberedningar och slutrapporter, varit en självklarhet.

Medborgarinformation/ Medborgarkommunikation. Översiktlig översyn, redovisning och förslag till förbättringar.

#### **10 Upprepade förtroendeskador och demokratiska övergrepp. Bör förebyggande åtgärder formellt vidtas?**

Det finns två stora frågetecken som rest sig de sista åren, vilka allvarlig skadat förtroendet mellan flera politiska partier.

Om en förtroendemannaberednings slutrapport (eller delar av den) enligt beslutats av ingående partier, föreslående en given ordning vilket godkänts av fullmäktige, ska då denna överhuvudtaget kunna förkastas av en ny majoritetsbildning under mandatperioden? Kanske ska ett enligt fullmäktigebeslut krävas för att ändra en beslutad organisationsform?

Ska man stävja majoritetsbildning där partilösa politiska vildar utnyttjats? Bör en ordning beslutas, där ett valfullmäktige inte tillåts välja in politiska vildar eller bilda majoritet med "vildar"?

Om detta är möjligt, lagligt och önskvärt, att införliva i reglementet, bör utredas.

#### **11 Beslutsfattande på distans**

I pandemitider har detta ställts på sin spets. I en än allvarigare kris, kan hela beslutprocessen komma att nödgas ske digitalt på distans. Periodvis även för fullmäktige. Därför är det oerhört viktigt att utvärdera denna funktion och dess möjligheter, även med ett särskilt fokus på sekretess och jävssituationer.

Tommy Streling, ordförande

för Politiskt Alternativ (PA)

Vilhelmina, 2020-09-21



2020-08-03

Kommunstyrelsen

**Villkor för statsstöd till South Lapland Airport enligt Gruppundantagsförordningen (GBER) för år 2019**

Vilhelmina kommun har 2019-07-23 ansökt hos Trafikverket om statsbidrag för bidragsåret 2020 i enlighet med Transportstyrelsens föreskrift om driftbidrag till icke statliga flygplatser, TSFS 2010:30.

Trafikverket har 2020-06-01 beslutat bevilja ansökan med 8.680.000 kronor avseende driften av South Lapland Airport år 2020.

Som villkor för bidraget gäller att det används för att finansiera driften på ett sätt som är förenligt med Europeiska kommissionens förordning (EU) nr 651/2014 i lydelsen enligt kommissionens förordning (EU) 2017/1084. Förordningen benämns Gruppundantagsförordningen eller GBER (General Block Exemption Regulation), genom vilken vissa kategorier av stöd förklaras förenliga med den inre marknaden enligt artiklarna 107 och 108 i fördraget.

Vilhelmina kommun ska tillse att stödet och stödmottagaren uppfyller villkoren i förordningen. Trafikverket anger i sina skäl för beslutet att artikel 56a, punkterna 10 och 15 är uppfyllda, men i Trafikverkets beredning har inte ingått någon prövning om övriga villkor i förordningen är uppfyllda. Det åligger kommunen att göra innan utbetalning av bidraget till flygplatsen kan ske.

**Prövning av villkoren**

Kommunen har kommunicerat med Näringsdepartementet, som är den statliga myndighet som prövningen av villkoren ska redovisas till. Utöver de punkter som Trafikverket prövat i sina beslutsskäl framhålls följande artiklar som angelägna att beakta.

*Artikel 1.4 c)*

Vilhelmina kommun anser att stödmottagaren, South Lapland Airport, ej är ett företag i svårigheter i den mening som förordningen avser.

*Artikel 3*

Vilhelmina kommun anser att stödet är förenligt med den inre marknaden enligt de aktuella artiklarna i fördraget, 107.2 och 107.3, och därför ska undantas från anmälningsskyldigheten i artikel 108.3 i fördraget, eftersom stödet uppfyller samtliga villkor i förordningens kapitel 1, Gemensamma bestämmelser, och kapitel 3, Särskilda bestämmelser för de olika stödkategorierna.

*Artikel 4*

Stödet överskrider inte de tröskelvärden, 10 miljoner euro, som anges i artikel 4.1 cc.

*Artikel 5*

Vilhelmina kommun anser att stödet är överblickbart i den mening som förordningen avser.

*Artikel 6*

Vilhelmina kommun anser att stödet har en stimulans effekt. Flygplatsen tar emot flygtrafik som omfattas av allmän trafikplikt, och Vilhelmina har ansökt om stödet hos Trafikverket. Vilhelmina kommun har förordnat South Lapland Airport som tjänst av allmänt ekonomiskt intresse, SGEI, genom beslut i kommunfullmäktige 2016-06-13, § 50. Flygplatsen skulle inte kunna drivas utan stödet.

*Artikel 8*

Vilhelmina kommun intygar att stödet, jämte annat stöd som stödmottagaren tar emot, inte överskrider stödberättigade kostnader som flygplatsen har, och att dessa stöd endast kumuleras upp till den högsta tillåtna stödnivån enligt förordningens tredje kapital.

*Artikel 9.1 c)*

Vilhelmina kommun kommer skyndsamt att rapportera stödbeslutet till webbplatsen för den berörda förvaltningsmyndigheten, Tillväxtanalys.

*Artikel 11 a)*

Vilhelmina kommun kommer skyndsamt att förse den berörda förvaltningsmyndigheten, Näringsdepartementet, med den information som krävs för att departementet ska kunna rapportera stödbeslutet till kommissionen inom 20 arbetsdagar.

*Artikel 16, 17 och 18*

Vilhelmina kommun anser att de delar av stödet som kan falla inom de kategorier som dessa artiklar omfattar, (Regionalt stöd för stadsutveckling, Investeringsstöd till små och medelstora företag, samt Stöd till konsulttjänster till förmån för små och medelstora företag), är förenligt med förordningens bestämmelser.

*Artikel 56a**Punkt 3*

South Lapland Airport är öppen för alla potentiella användare. I dagsläget är det avlägset att flygplatsens fysiska kapacitet ska begränsa tillgången till flygplatsen för någon intresserad operatör.

I det osannolika fallet att det skulle uppstå en konkurrenssituation, ska det fattas ett separat beslut om riktlinjer för tilldelning enligt relevanta, objektiva, transparenta och icke-diskriminerande kriterier samt följande utgångspunkter:



- Högst prioritet kommer att ges till den transportpolitiskt motiverade, statligt upphandlade och med trafikplikt belagda linjetrafiken. På grund av trafikplikten har den upphandlade operatören ensamrätt till linjetrafik på sträckan Vilhelmina – (mellanlandning) – Arlanda.
- Övriga operatörer ska behandlas objektivt och icke-diskriminerande, och med en uttalad målsättning om att alla operatörer får tillgång till de slottider och andra flygplatstjänster som de efterfrågar. Om det skulle visa sig omöjligt att tillgodose allas önskemål, kommer en likvärdig fördelning av de mest attraktiva slottiderna att eftersträvas. I sista hand får lottning avgöra.

#### Punkt 4

Stödet avser inte omlokalisering av en befintlig flygplats eller en etablering av en ny passagerarflygplats, och får inte användas till sådana ändamål.

#### Punkt 10

South Lapland Airport har en godsvolym som med stor marginal understiger en årlig godsvolym på 200.000 ton/år under de två föregående åren. För år 2019 var godsvolymer en Transportstyrelsens statistik 1,3 ton, och för år 2018 var godsvolymer 1,8 ton.

#### Punkt 15

South Lapland Airport har en årlig passagerarvolym som med stor marginal understiger 200.000 passagerare/år under de två föregående åren. År 2019 var volymen 12.364 passagerare, och för 2018 var volymen 11.078 passagerare.

#### Punkt 16

Enligt Vilhelmina kommuns förordnande av South Lapland Airport som tjänst av allmänt ekonomiskt intresse, SGEI, beslutat av kommunfullmäktige 2016-06-13, § 50, ska följande ersättningsprinciper gälla:

- Flygplatsen har mottagit offentlig finansiering under samtliga år från invigningen. Underskott i verksamheten täcks delvis med kommunala medel och dels med driftbidrag från Trafikverket. Ägarens krav för Flygplatsen är att årligen uppnå ett nollresultat, inkluderat ovan nämnda driftbidrag och kommunala stöd.

#### Punkt 17

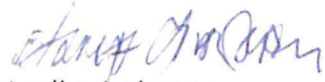
Driftstödet kommer inte att utbetalas något kalenderår då den årliga passagerarvolymen vid flygplatsen överstiger 200.000 passagerare.

#### Punkt 18

Beviljandet av driftstödet är inte och kommer inte att vara förenat med villkor om ingående av överenskommelser med specifika flygbolag om flygplatsavgifter, marknadsföringskostnader eller andra ekonomiska aspekter av ett flygbolags verksamhet vid flygplatsen.

I och med denna prövning anser Vilhelmina kommun att villkoren för statsstöd till South Lapland Airport för år 2020 enligt Gruppundantagsförordningen, GBER, är uppfyllda.

VILHELMINA KOMMUN



Annika Andersson  
Kommunstyrelsens ordförande



Karl-Johan Ottosson  
Kommunchef



## VILHELMINA KOMMUN

Datum  
2020-05-11  
Ert Datum

Vår beteckning

Er beteckning

Till  
Vilhelmina Kommun  
Kommunstyrelsen

VILHELMINA KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN		
2020 -05- 11		
Dnr		

### Angående Digitaliseringsstrategi

Den kommunövergripande digitaliseringsgruppen och kommunledningsgruppen har tagit fram förslag till digitaliseringsstrategi för Vilhelmina kommun. Digitaliseringsstrategin finns medskickad.

### Förslag till beslut:

att föreslå Kommunfullmäktige att besluta att anta Vilhelmina kommuns digitaliseringsstrategi

VILHELMINA KOMMUN  
Digitaliseringsgruppen gm  
Lena Mikaelsson

Besöksadress	Postadress	Ortnamn	Telefon	Telefax	Bankgiro
Torget 6	912 81	VILHELMINA	0940-140 00	0940-129 56	307-1404



Vilhelmina 2020-04-30

### Sammanfattning

För att digitalisering ska vara framgångsrik behöver det tas hänsyn till flera olika dimensioner. Det är därför viktigt att verksamheterna är delaktiga i digitaliseringen och att det är tydligt att detta inte är en fråga för enbart tekniker eller IT-personal. Digitalisering handlar mer om förändring än om saker och teknik. I digitaliseringsarbetet är det viktigt att utgå från kärnverksamheterna och använda teknik som ger mervärde i arbetet. Digitalisering ska inte ske för digitaliseringens skull. I arbetet med digitalisering kan digitaliseringsgruppen driva och stödja. För att få en digitalisering som tar hänsyn till många olika perspektiv är det en fördel om digitaliseringsgruppen består av deltagare från många olika yrkesgrupper, både kvinnor och män, och från olika förvaltningar. Genom att utgå från effektmål säkerställs att medborgaren/medarbetaren/kunden är i centrum. Genom att föra in punkter om digitalisering i verksamheternas egna styrdokument sker digitaliseringen på verksamhetsnivå. Om digitaliseringsarbete följs upp kontinuerligt kan vi stoppa digitalisering som inte är tillräckligt bra eller som upplevs onödig. Vid uppföljning kan vi också sprida budskap om lyckad digitalisering över förvaltningsgränserna.



Vilhelmina 2020-04-30

## Digitaliseringsstrategi – Vilhelmina kommun

### 1. Inledning - digitaliseringsgruppen

Den kommunövergripande digitaliseringsgruppen, som styrs av kommunledningsgruppen, ser ett behov av en digitaliseringsstrategi för att kunna föra digitalisering framåt i Vilhelmina kommun.

För att ge en bakgrund till innehåll i digitaliseringsstrategin presenteras digitaliseringsgruppen. Den kommunövergripande digitaliseringsgruppen har funnits sedan 2017. Gruppen har en sammansättning som gör att digitalisering kan hållas som en verksamhetsfråga istället för enbart en IT-fråga. Gruppen är sammansatt av sju personer som är representanter från de olika förvaltningarna. Gruppen består av fyra kvinnor och tre män och fördelningen mellan yrken ser ut så här; nämndsekreterare UN, utredningssekreterare SN, e-tjänstesamordnare KS, medicinskt ansvarig sjuksköterska SN, GDPR-samordnare/systemförvaltare SN/KS, kommunikator KS och IT-chef KS. Gruppen jobbar efter uppställda styr- och måldokument och sprider information mellan de olika förvaltningarna och hjälper verksamheter som vill ha stöd i digitalisering. En gång per månad har gruppen

### 2. Vad är digitalisering?

Beroende på vem som tillfrågas så blir svaret på vad digitalisering olika. Vi ser digitalisering ur olika synvinklar och med olika perspektiv. Ofta brukar detta åskådliggöras genom att en person ser bokstaven W men den som står på andra sidan ser bokstaven M.

Professor Katarina Gidlund<sup>1</sup>, MIUN, pekar på att digitalisering består av tre dimensioner; saker, sätt och samhälle. För att digitalisering ska bli framgångsrik krävs att det tas hänsyn till alla dimensioner. Om digitalisering bara tillåts ha ~~den tekniska dimensionen framgångsrik~~

~~Saker är exempelvis mobiltelefoner och datorer men också den programvara som används. Sätt...~~ handlar om att vi gör på nya sätt i och med att tekniken förs in. Vi får också nya vanor och förväntningar på grund av tekniken. Dimensionen *samhället* förklaras lättast genom att se på ~~var~~ som hänt historiskt till exempel under industrialismen. Samhället förändras och nya utmaning uppkommer och dessa behöver lösas.

Det finns olika grader av digitalisering, se nedanstående illustration. I den enklaste formen är det *digitisering*, t ex när musik sparas i form av ett or och nollor på en CD-skiva eller när ett dokument skrivs i datorn istället för på papper. *Digitalisering* innebär förändrade vanor och beteenden på grund av att personer tar till sig den teknik och de nya sätt som införs. När MP3-spelare kom så hade våra vanor börjat förändras. Vi ville själva bestämma vad vi skulle lyssna på och i vilken ordning. När Spotify lanserades började musiken "streamas" över Internet och användaren kunde göra egna låtlistor och få tillgång till miljontals låtar och material från artister världen över. Digitalisering handlar mer om förändring än om saker och teknik. Digitalisering är en kulturförändring som svarar mot krav och förväntningar i samhället.



<sup>1</sup> <https://www.miun.se/Personal/katarinalgidlund/>

Vilhelmina 2020-04-30

### 3 Nuläge

I arbetet med strategin har vi dragit slutsatser av den mätning som gjorts i Vilhelmina kommun. När organisationer digitaliserar genomgår de tre faser; mobiliserings-, koordinations- och accelerationsfasen. I det digitala mognadstest som kommunledningsgruppen genomförde i slutet av 2018 framgår att organisationens digitala mognadsindex ligger på 56 % vilket innebär att Vilhelmina kommun tagit klivet in i koordinationsfasen i vår digitaliseringsresa.

I koordinationsfasen skapas en djupare förståelse för vad verksamheterna gör digitalt och vad som fungerar. Extra fokus läggs på *hur* medarbetaren ska arbeta med digitalisering. Frågor som uppkommer i denna fas är: "Vilken kultur har vi och vilken kultur behöver vi? Vilka nya kompetenser behöver det kompletteras med? Hur ser processerna ut? Ger IT-infrastrukturen det stöd som processer, medarbetare och dataanalyser behöver?"<sup>2</sup>

Transformationsplanen för 2019-2021 som kommunledningsgruppen tagit fram utgår från ovanstående digitala mognadsindex.

### 4 Arbetet med digitaliseringsstrategi

I arbetet med digitaliseringsstrategin ser digitaliseringsgruppen att tre områden är speciellt viktiga.

1. SKR:s "Utveckling i en digital tid – en strategi för grundläggande förutsättningar"
2. Kommunledningsgruppens transformationsplan för 2019-2021
3. Programteorin med Effektkedja/effekt mål

Det finns strategidokument på nationell och regional nivå som har betydelse för vilken digitaliseringsstrategi Vilhelmina kommun ska ha. I arbetet har digitaliseringsgruppens medlemmar läst strategier på regional och nationell nivå<sup>3</sup>. SKR:s strategidokument "Utveckling i en digital tid – en strategi för grundläggande förutsättningar" har även diskuterats i samband med nätverksträffar i Västerbotten för att klargöra vad kommunerna kan samverka omkring i strategin. SKR:s strategi är indelad i fyra målområden och SKR anger vad kommuner och regioner behöver göra för att strategin ska vara framgångsrik. Att Vilhelmina kommun tar hänsyn till den strategin är alltså mycket viktigt. Vi ser att om vi följer den så står vi rustade när det nationellt tas fram t ex nya standarder.

I arbetet har även stor hänsyn tagits till transformationsplanen för 2019-2021 som kommunledningsgruppen tog fram för Vilhelmina kommun i samband med att kommunens digitala mognadsindex undersöktes. Genom att utgå från den säkrar vi att Vilhelmina kommun tar steg framåt i digital mognad.

Digitaliseringsgruppen har tagit fram mål för digitaliseringsarbetet. I detta arbete har gruppen jobbat utifrån effektkedjan och effekt mål. På så sätt har medborgaren/medarbetaren/kunden satts i centrum när mål tagits fram. Vi ska inte digitalisera för digitaliseringens skull utan för att höja värde för medborgare/medarbetare/kund.

Till digitaliseringsstrategin kommer digitaliseringsgruppen att ta fram en intern handlingsplan för att lägga upp jobbet med digitalisering.

<sup>2</sup> Marie Andervin och Joakim Andersson, Att leda digital transformation. HOI Förlag AB, 2016

<sup>3</sup> SKR:s "Utveckling i en digital tid – en strategi för grundläggande förutsättningar" Regeringskansliets "För ett hållbart digitaliserat Sverige – en digitaliseringsstrategi". Region Västerbottens "Digital agenda för Västerbotten 2014-2020".



Vilhelmina 2020-04-30

## 5. Effektmål

Följande effektmål har digitaliseringsgruppen tagit fram. Till målen tas fram mellanliggande effekter, utfall och aktiviteter för att nå målen och dessa förs in i digitaliseringsgruppens handlingsplan för att följa strategin. I och med dessa mål och därtill hörande mellanliggande effekter och aktiviteter så inryms det SKR pekar på att kommuner och regioner behöver göra för att SKR:s strategi ska fungera. Genom dessa effektmål når vi även de mål som finns uppställda i kommunledningsgruppens transformationsplan.

- Medarbetare involveras i digitalisering
- Medborgare ges ökad tillgänglighet till digital service
- Digitalisering som genomförs är trygg, säker och möjlig att integrera mot andra system.
- Nödvändig digitisering är genomförd
- Arbete med digitalisering följs upp kontinuerligt

### 5.1 Medarbetare involveras i digitalisering

För att nå mål i transformationsplanen vill vi ha ett mindset hos alla: "Vi digitaliserar det som går att digitalisera. Genom att involvera medarbetare får vi lättare att föra in ny digitalisering i verksamheterna. Vi får möjlighet att förbättra arbetsmiljön och samtidigt får vi medarbetare som utvecklas. Det är lättare att rekrytera till en arbetsplats som är framåt och det är större möjlighet att personal stannar där det sker utveckling och nya arbetssätt anammas. Genom att införa ny teknik t ex vid pensionsavgångar kan vi klara en avgång utan att rekrytera. Befintlig personal kan i vissa fall behöva kompetenshöjning för att klara t ex programmering och hantering av digitaliseringsteknik.

### 5.2 Medborgare ges ökad tillgänglighet till digital service

Genom att digitalisera tjänster gör vi det lättare för medborgare att få service, information och hjälp på tider som bättre passar medborgaren. Genom digitalisering kan vi ge service på det sätt som medborgaren känner igen från privata företag som t ex internetbanken och Spotify. Genom att lägga in funktioner på t ex hemsidan kan fler frågor besvaras direkt eller att medborgaren hittar svar själv.

### 5.3 Digitalisering som genomförs är trygg, säker och möjlig att integrera mot andra system

Genom att arbeta med detta mål skapas följsamhet till SKR:s digitala strategi vad gäller arkitektur och säkerhet. Vilhelmina kommun behöver tillgängliga säkra nät där verksamhet bedrivs. Det behövs enkel säker autentisering till verksamhetssystem och information som är säkrad. Informations och GDPR-säkerheten ska vara hög. Genom att tänka rätt vid inköp av system ges möjlighet till integration, robotisering etc och stöd för detta ges via rutin/riktlinje.

### 5.4 Nödvändig digitisering är genomförd

För att Vilhelmina kommun ska kunna digitalisera krävs först att vi digitiserar. Vi behöver ha vissa grundläggande funktioner på plats för att kunna gå vidare med övrig digitalisering. Detta gäller e-signaturer, säkra meddelanden, dokumenthanteringsplan och e-arkiv. När vi får detta på plats så följer vi krav enl GDPR och det är bättre förberett för automation. Data kan också bli tillgängligare för medborgare.

### 5.6 Arbete med digitalisering följs upp kontinuerligt

Digitaliseringsgruppen ser att kontinuerliga uppföljningar skulle driva digitalisering framåt. Genom uppföljningar får verksamheter möjlighet att få tips av varandra angående vad som fungera bra och dåligt. På så sätt införs rätt digitalisering och felaktig digitalisering kan avbrytas.



Vilhelmina 2020-04-30

## 6. Strategi

Digitaliseringsgruppen ser följande innehåll i en strategi för att föra digitaliseringsarbetet framåt i Vilhelmina kommun.

- Digitalisering ska vara en verksamhetsfråga och inte enbart en fråga för tekniker. Verksamheter inför planer om digitalisering i sina styr- och uppföljningsdokument.
- När verksamheter digitaliserar ska medborgaren/medarbetaren/kunden vara i centrum och detta kan åstadkommas genom att utgå från effektmål i diskussioner om digitalisering. Genom digitalisering kan intressenten få mervärde.
- I arbetet med digitalisering ska det tas hänsyn till att digitalisering inte handlar enbart om teknik utan även om dimensionerna sätt och samhälle.
- Kommunledningsgruppen styr digitaliseringsgruppen som ska vara tvärfunktionell med deltagare från olika yrkeskategorier, både kvinnor och män, och över förvaltningsgränser.
- Digitaliseringsgruppen ska vara drivande och stödjande men inte ta över ansvaret för digitalisering i verksamheterna.
- Förutom de uppföljningar som verksamheterna gör ska även digitaliseringsgruppen kontinuerligt följa upp digitaliseringsarbetet för att kunna sprida goda exempel och hindra att dålig eller onödig digitalisering genomförs.
- Digitaliseringsgruppen ska ta fram rutiner och riktlinjer som verksamheterna kan använda vid exempelvis inköp av system. Dessa rutiner och riktlinjer ska göra att Vilhelmina kommun är följsam till SKR:s digitaliseringsstrategi.
- Nödvändig digitisering (e-signering, e-arkiv, reviderad dokumenthanteringsplan och säkra meddelanden) måste komma på plats för att göra det lättare för övrig digitalisering och eventuell framtida automatisering.

2018-09-14

# Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)

## Allmänt om bestämmelserna

OPF-KL18 innehåller omställningsstöd, pensionsbestämmelser samt familjeskydd för förtroendevalda som avses i 4 kap. § 1 kommunallagen. OPF-KL18 antas lokalt av fullmäktige inom kommun, landsting/region eller kommunalförbund.

OPF-KL18 indelas i fyra kapitel:

1. Inledande bestämmelser
  - Pensionsmyndighet
  - Ändringar av och tillägg till bestämmelserna
2. Omställningsstöd
  - Aktiva omställningsinsatser
  - Ekonomiskt omställningsstöd
  - Förlängt ekonomiskt omställningsstöd
3. Pensionsbestämmelser
  - Avgiftsbestämd pensionsbehållning
  - Sjukpension
  - Efterlevandeskydd
4. Familjeskydd

# Kapitel 1

## Inledande bestämmelser

### § 1 Pensionsmyndighet

I anslutning till att OPF-KL18 antas ska en pensionsmyndighet utses. Pensionsmyndigheten har i uppgift att tolka och tillämpa bestämmelserna i OPF-KL18.

### § 2 Ändringar av och tillägg till bestämmelserna

Förtroendevald är skyldig att följa de ändringar av och de tillägg till dessa bestämmelser som kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet från tid till annan beslutar.

## Kapitel 2

### Bestämmelser om omställningsstöd för förtroendevalda

#### § 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om omställningsstöd gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid.

Bestämmelserna gäller för förtroendevalda som tillträtt i samband med valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt, även förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

#### § 2 Omställningsstöd

Omställningsstöd syftar till att under en begränsad tid underlätta övergången till arbetslivet när en förtroendevald lämnat sitt (sina) uppdrag. Omställningsstöd kan bestå av aktiva omställningsinsatser, ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd.

Omställningsstöd förutsätter att den förtroendevalde själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete.

#### § 3 Aktiva omställningsinsatser

Möjlighet till aktiva omställningsinsatser har förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid och som inte uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder när han eller hon lämnar sitt (sina) uppdrag.

Respektive kommun, landsting/region och kommunalförbund har att utifrån den förtroendevaldes individuella förutsättningar ta ställning till lämpliga aktiva omställningsinsatser samt vilken kostnadsram som ska gälla. De åtgärder som erbjuds kan exempelvis, som på arbetsmarknaden i övrigt, bestå av rådgivningsinsatser och kompletterande utbildning.

#### § 4 Ekonomiskt omställningsstöd

Rätt till ekonomiskt omställningsstöd har förtroendevald som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid.

För varje år i uppdraget utges ett ekonomiskt omställningsstöd om tre månader. Ekonomiskt omställningsstöd utges i högst tre år.

Det ekonomiska omställningsstödet utges med 85 procent under de två första åren och med 60 procent under år tre. Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes genomsnittliga månadsarvode gånger tolv under det senaste året.

Ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Rätten att erhålla ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde på nytt blir innehavare av uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet eller får uppdrag i Riksdagen eller regeringen i minst motsvarande omfattning.

## **§ 5 Förlängt ekonomiskt omställningsstöd**

Rätt till förlängt ekonomiskt omställningsstöd har förtroendevald som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges till förtroendevald från den tidigaste uttagsåldern för allmän pension och endast i omedelbar anslutning till att ekonomiskt omställningsstöd enligt § 4 upphört. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan utges för ett år i taget och som längst till och med kalendermånaden innan den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd utges av kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet efter årsvis ansökan från den förtroendevalde. Förlängt ekonomiskt omställningsstöd motsvarar 60 procent av den förtroendevaldes årsarvode året innan avgångstidpunkten.

Rätten att erhålla förlängt ekonomiskt omställningsstöd upphör om den förtroendevalde på nytt blir innehavare av uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet, eller får uppdrag i Riksdagen eller regeringen.

## **§ 6 Samordning**

Omställningsersättningarna enligt §§ 4 och 5 ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



## Kapitel 3

### Pensionsbestämmelser

#### § 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om pension gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet.

Bestämmelserna gäller för förtroendevalda som tillträtt i samband med valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt, även förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Pensionsbestämmelserna tillämpas för förtroendevald, oavsett uppdragets omfattning, om inte annat anges.

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av sitt (sina) uppdrag har uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

#### § 2 Pensionsförmånernas omfattning

Pensionsförmåner enligt dessa bestämmelser är:

- a. avgiftsbestämd ålderspension
- b. sjukpension
- c. efterlevandeskydd

#### § 3 Avgiftsbestämd ålderspension

En förtroendevald har rätt till avgiftsbestämd ålderspension enligt §§ 4 – 9.

#### § 4 Pensionsgrundande inkomst

En förtroendevalds pensionsgrundande inkomst beräknas per kalenderår och begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp.

Den pensionsgrundande inkomsten utgörs av den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar samt andra i det pensionsgrundande uppdraget (uppdragen) utgivna kontanta ersättningar.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid och som under ledighet till följd av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller

föräldraledighet och på grund av sådan ledighet fått avdrag från sitt arvode, ska den pensionsgrundande inkomsten räknas om (höjas) med vad som avdragits.

I den pensionsgrundande inkomsten ska inte ingå ersättning som betalas ut till förtroendevald enligt 4 kap 12 § kommunallagen för förlorad arbetsinkomst, semesterförmån eller tjänstepensionsförmån eller ersättning som utgör traktamente eller kostnadsersättning.

## **§ 5 Pensionsavgifter**

Pensionsavgiften beräknas i procent på den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst enligt § 4.

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp.

Pensionsavgiften är 30 procent på de delar av den pensionsgrundande inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp, intill dess den förtroendevalde har uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande inkomsten.

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid med sammanlagt minst 40 procent av heltid, och som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) och som en följd härav med stöd av 4 kap. 6 § kommunallagen befrias från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång, ska pensionsavgift tillgodoräknas under tid då den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken (SFB).

### **Anmärkning**

Pensionsavgift ska avsättas i förhållande till nedsatt arbetsförmåga i uppdraget (uppdragen). Pensionsavgiften beräknas på den pensionsgrundande inkomsten året före den förtroendevalde beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning. Pensionsavgiften avsätts till den förtroendevaldes pensionsbehållning.

Förtroendevald tillgodoräknas pensionsavgift från kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet endast om den för kalenderåret är högre än 3 procent av samma års inkomstbasbelopp. Då förtroendevald inte tillgodoräknas pensionsavgift betalar kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet ut motsvarande belopp direkt till den förtroendevalde i form av ersättning som inte är pensionsgrundande. Belopp understigande 200 kr avseende ett kalenderår utbetalas inte. Från och med år 2019 uppräknas nivån 200 kr årligen med förändringen av inkomstbasbeloppet.



## **§ 6 Pensionsbehållning**

Pensionsavgiften för ett kalenderår avsätts senast den 31 mars följande år till en pensionsbehållning hos respektive kommun, landsting/region eller kommunalförbund, där den förtroendevalde har innehaft uppdrag. Med pensionsbehållning avses summan av de årliga pensionsavgifter som intjänats hos respektive kommun, landsting/region eller kommunalförbund.

Pensionsbehållningen innehåller ett efterlevandeskydd enligt § 11.

Den förtroendevalde kan erbjudas möjlighet att välja bort efterlevandeskyddet i anslutning till ansökan om uttag.

## **§ 7 Information**

Pensionsmyndigheten ska lämna information till den förtroendevalde om hans eller hennes pensionsbehållning, pensionsgrundande inkomst och avsättning av pensionsavgift.

## **§ 8 Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension**

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension, dvs pensionsbehållningen enligt § 6, sker månadsvis och tidigast från den tidpunkt den förtroendevalde kan få allmän pension utbetalad, och i övrigt enligt överenskommelse mellan den förtroendevalde och pensionsmyndigheten.

Ansökan om avgiftsbestämd ålderspension ska göras enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten fastställt. Den förtroendevalde bör få pension utbetalad inom tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

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

## **§ 9 Uppgiftsskyldighet**

Förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna avsättning till pensionsbehållning. Lämnas inte sådana uppgifter kan pensionsmyndigheten besluta att avsättningen ska minskas i skäligen omfattning.

Om förtroendevald genom att lämna oriktiga uppgifter inte fullgör sin uppgiftsskyldighet eller på annat sätt orsakar att för hög pensionsavgift avsätts, kan detta belopp återkrävas eller avräknas på kommande avsättningar av pensionsavgift.

Pensionsmyndigheten kan besluta att helt eller delvis efterge beloppet.

## § 10 Sjukpension

Sjukpension betalas ut till förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken och som en följd härav med stöd av 4 kap. 6 § kommunallagen från sitt uppdrag före mandatperiodens utgång.

Sjukpensionen grundas och beräknas på det genomsnittliga månadsarvodet som den förtroendevalde hade kalenderåret före insjuknandetidpunkten gånger tolv. Pensionsmyndigheten kan i särskilt fall fatta beslut om annat beräkningsunderlag.

Sjukpensionens nivå motsvarar nivån för den månadsersättning som utgår till anställda enligt AGS-KL.

Sjukpension utges under tid som den förtroendevalde har rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Upphör rätten till sjuk- eller aktivitetsersättning upphör också rätten till sjukpension.

### Anmärkningar

1. Sjukpensionen utges i förhållande till nedsatt arbetsförmåga i uppdraget (uppdragen).
2. Sjukpensionen ska värdesäkras på motsvarande sätt som i de bestämmelser som gäller för utbetalning av månadsersättning enligt AGS-KL.

Förtroendevald som befrias/frånträder sitt uppdrag p g a sjukdom har rätt till efterskydd under 270 kalenderdagar. Efterskyddet innebär att rätt till sjukpension föreligger om förtroendevald under efterskyddstid beviljas sjuk- eller aktivitetsersättning.

Den förtroendevaldes rätt till efterskydd upphör om den förtroendevalde tillträder en anställning eller annat uppdrag, förenat med pensionsrätt.

Pensionsmyndigheten kan i särskilt fall fatta beslut om förlängd efterskyddstid.

## § 11 Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd enligt § 6 innebär att den förtroendevaldes pensionsbehållning betalas till efterlevande make/maka, registrerad partner, sambo eller barn vid förtroendevalds dödsfall.

Efterlevandeskydd betalas i första hand till efterlevande make/maka, registrerad partner och sambo. I andra hand betalas efterlevandeskydd till barn.

Om det finns flera barn med rätt till efterlevandeskydd ska pensionsbehållningen delas lika mellan dessa barn.

Vid dödsfall utbetalas värdet av pensionsbehållningen, enligt § 6, till förmånsberättigad efterlevande under fem år.

Efterlevandeskydd kan utbetalas som en engångsersättning till efterlevande om värdet av pensionsbehållningen är högst 150 % av inkomstbasbeloppet året före utbetalning av förmånen börjar.

## **§ 12 Vissa inskränkningar i rätten till pensionsförmån**

Angående påföljd i pensionsförmånshänseende för den som uppsåtligen framkallat förtroendevalds arbetsoförmåga eller död ska gälla vad som anges i 18, 19, 20 a och 100 a §§ lagen om försäkringsavtal.

## **§ 13 Finansiering**

För utfästelser enligt dessa bestämmelser svarar kommun, landsting/region och kommunalförbund.

## **§ 14 Ansökan om och utbetalning av sjukpension och efterlevandeskydd**

Utbetalning av sjukpension och efterlevandeskydd sker månadsvis.

Ansökan om sjukpension och efterlevandeskydd ska göras enligt de anvisningar som pensionsmyndigheten utfärdar. Den förtroendevalde eller förmånsberättigade bör få sjukpension eller efterlevandeskydd utbetalad inom tre månader efter det att pensionsmyndigheten tagit emot sådan ansökan.

## **§ 15 Uppgiftsskyldighet m.m.**

Förtroendevald eller hans eller hennes efterlevande är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att fastställa rätten till sjukpension och efterlevandeskydd. Förtroendevald eller efterlevande som inte fullgör de skyldigheter pensionsmyndigheten fastställt förverkar rätten till förmåner och kan inte genom att senare fullgöra skyldigheten återfå rätten till förverkat belopp mer än sex månader tillbaka. Pensionsmyndigheten kan dock medge undantag.

## Kapitel 4

### Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

#### § 1 Tillämpningsområde m.m.

Bestämmelser om familjeskydd gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid.

Bestämmelserna om familjeskydd träder ikraft vid den tidpunkt då OPF-KL18 antas av fullmäktige, eller från den tidpunkt som fullmäktige beslutar. Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

#### § 2 Rätt till familjeskydd

En förtroendevalds efterlevande har rätt till

- Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall till efterlevande vuxen och
- Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall till efterlevande barn.

#### § 3 Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

En förtroendevalds efterlevande har rätt till familjeskydd om den förtroendevalde avlider:

- a) under tid då han eller hon uppfyller förutsättningarna enligt § 1,
- b) under tid då han eller hon får sjukpension enligt Pensionsbestämmelser § 10

Rätten till familjeskydd vid den förtroendevaldes dödsfall gäller också om den förtroendevalde avlider:

- c) inom sex månader efter det att den förtroendevalde befrias/frånträder sitt uppdrag.

En förtroendevalds efterlevande har inte rätt till familjeskydd enligt punkterna

- b) – c) om den förtroendevalde vid tidpunkten för dödsfallet hade en anställning eller uppdrag med pensionsrätt och den förtroendevalde genom anställning eller uppdrag hade motsvarande skydd för efterlevande.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]



## Kommentar till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)

OPF-KL18 är utformat för att kunna tillämpas för förtroendevalda som tillträder ett (eller flera) uppdrag för första gången efter valet 2014 eller senare. Bestämmelserna gäller i vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattats av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

OPF-KL18 är indelat i fyra kapitel, inledande bestämmelser, omställningsstöd, pensionsbestämmelser samt familjeskydd. Till OPF-KL14 fanns en bilaga med bl. a. information om uppräkningsavtal samt samordning med förvärvsinkomst. Bilaga om uppräkningsavtal gäller även OPF-KL18.

För de kommuner, landsting/regioner eller kommunalförbund som inte antagit OPF-KL18 innan valet 2018 kan det vara viktigt att vara uppmärksam på att nu framtagna införanderegler samt kommentarstext är framtaget under förutsättning att OPF-KL14 har antagits.

### Allmänt om bestämmelserna

OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun, landsting/region eller kommunalförbund. För att bestämmelserna ska äga giltighet krävs ett lokalt antagande av fullmäktige. Med fullmäktige avses kommunfullmäktige, landstingsfullmäktige, regionfullmäktige samt förbundsfullmäktige.

OPF-KL18 omfattar politiska förtroendeuppdrag och har sin grund i kommunallagen. Bestämmelserna ska underlätta och möjliggöra för förtroendevald att förena arbetsliv och uppdrag och därmed har bestämmelserna i möjligaste mån anpassats till de pensions- och omställningsavtal som gäller för anställda inom kommuner, landsting, regioner och kommunalförbund.

Styrelseledamöter i kommunala aktieföretag omfattas i normalfallet inte i någon del av bestämmelserna i OPF-KL18. Beslut kan fattas om en konstruktion med OPF-KL18-liknande förmåner/nivåer för kommunala aktieföretag, men om sådant beslut fattas ska beaktas att aktieföretagslagen och kommunallagen utgör två helt separata regelverk. Konsekvenser utifrån aktieföretagslagens krav är inte utredda gällande OPF-KL18.

Omställningsbestämmelserna tar sikte på aktiv omställning, aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsade ekonomiska omställningsstöd. Detta i syfte att öka möjligheterna för personer att kunna gå vidare i sin karriär, vilket följer arbetslinjen. Modellen blir också mer lik vad som gäller för anställda i kommuner, landsting, regioner och kommunalförbund.



Förmånerna i pensionsbestämmelserna motsvarar i stora delar pensionsavtalet AKAP-KL. "Ålderspensionsintjänandet" bygger på livsinkomstprincipen. Strukturen i regelverket följer av AKAP-KL.

Någon nedre åldersgräns för att omfattas av bestämmelserna finns inte. Vad gäller ålderspension finns inte heller någon övre åldersgräns, men något intjänande av ålderspension påbörjas i normalfallet inte om den förtroendevalde tillträder ett uppdrag efter motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

I och med OPF-KL18 tillförs bestämmelser om Familjeskydd. Familjeskyddet syftar till att de förtroendevalda ska i huvudsak ha samma skydd för efterlevande som anställda.

### **Övergångsbestämmelser samt tillämpningsområde**

PBF respektive OPF-KL14/18 är två i grunden olika system, förmånsbestämt respektive avgiftsbestämt. Ett förmånsbestämt system och ett avgiftsbestämt system har få gemensamma beröringspunkter och beräknar pensionen på olika sätt. Det medför bland annat att det är mycket osäkert och komplicerat att kunna omhänderta tidigare intjänande i PBF (eller tidigare pensionssystem) och föra över intjänandet till OPF-KL. Att avbryta ett intjänande i enlighet med PBF och påbörja ett intjänande i OPF-KL medför en risk att den redan intjänade förmånens värde urholkas. Rekommendationen är således att inte införa en tillämpning som innebär en retroaktiv förändring av de förtroendevaldas intjänande pension. Följaktligen bör den som har påbörjat ett intjänande i PBF inte omfattas av OPF-KL.

Det saknas övergångsregler mellan de olika pensionssystemen. Några generella beräkningar är inte möjliga att göra och en lokal avvikelse i denna del innebär att den enskilda kommunen, landstinget, regionen eller kommunalförbundet får utarbeta egna bestämmelser utan möjlighet till stöd från SKL eller möjlighet till att jämföra tillämpningen av OPF-KL med andra organisationers.

OPF-KL utgår från den enskilda kommunen eller landstinget. Med "tidigare uppdrag" menas tidigare uppdrag hos uppdragsgivaren. Varje rätt till ersättning bedöms normalt utan hänsyn till uppdrag hos annan kommun eller landsting. OPF-KL samordnar inte med PBF, men däremot kan PBF samordna med OPF-KL (PBF § 2 mom. 3).

Den förtroendevaldes intjänande i PRF-KL, PBF samt OPF-KL är kopplat till den organisation där uppdraget utförs. Det innebär att om man tidigare exempelvis intjänat PBF/PRF-KL i en annan kommun så finns det inget som hindrar att man hos ny uppdragsgivare har ett intjänande enligt OPF-KL.

PBF upphör att gälla för förtroendevald då denna frånträder sitt uppdrag, utan att bli berättigad till pensionsförmån enligt PBF. Har förtroendevald rätt till pensionsförmån fortsätter dock PBF att gälla (PBF § 1 mom. 3).



Bestämmelserna bör inte ge effekten att det är mer förmånligt att helt avstå från fortsatta politiska uppdrag än att fortsätta som förtroendevald i mindre omfattning. Av den anledningen bör inte uppbärandet av avgångsersättning förhindra att den förtroendevalde omfattas av OPF-KL och tjänar in förmåner parallellt.

En förtroendevald som före införandet av OPF-KL omfattades av PBF, och om uppdraget omfattade minst 40 % av en heltid, kommer således alltid att fortsätta att omfattas av PBF så länge som han eller hon fortfarande innehar ett uppdrag som omfattar minst 40 % av en heltid. Om uppdraget efter införandet av OPF-KL minskar till mindre än 40 % av en heltid och den förtroendevalde saknar rätt till visstidspension, sjukpension eller ålderspension i enlighet med PBF, så kan han eller hon omfattas av OPF-KL.

Om rätt att uppbära egenpension enligt PBF eller annat regelverk finns på grund av uppdrag hos annan kommun, landsting eller region, så bör frågan om denna rätt ska anses förhindra ett intjänande av förmån enligt OPF-KL eller inte regleras i tillämpningsanvisningar.

## Kapitel 1 Inledande bestämmelser

Det förutsätts att fullmäktige, enligt inledande bestämmelser § 1, utser en särskild ”pensionsmyndighet”, dvs. den nämnd som ska ha till uppgift att tolka och tillämpa pensions- och omställningsbestämmelserna.

Gällande ändringar och tillägg till bestämmelserna så är den förtroendevald som tillträtt vid valet 2014 eller senare skyldig att följa de ändringar som följer av OPF-KL18 samt de ändringar och tillägg till bestämmelserna som fullmäktige beslutar.

## Kapitel 2 Omställningsstöd

Bestämmelserna om omställningsstöd syftar till att öka möjligheterna för en förtroendevald att röra sig mellan arbetsliv och uppdragstid. Huvudprincipen är att samtliga omställningsstöd ska ses som tidsbegränsade stöd.

Omställningsfonden kan uppdras att mot en kostnad hantera den förtroendevaldes omställning.

Varje kommun och landsting/region och kommunalförbund svarar för sin del av kostnaden för de olika omställningsstöden. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskomms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Bestämmelser om de olika omställningsstöden gäller för förtroendevald som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommun eller landsting/region,

på heltid eller betydande del av heltid, med sammanlagt minst 40 procent av heltid. Att betydande del anges till 40 procent är en uttolkning av kommunallagen. Olika kommuner och landsting/regioner har olika förutsättningar, exempelvis beroende på storlek, för omfattningen av de politiska uppdragen vilket kan beaktas i samband med fastställandet av det lokala regelverket.

Omställningsersättningarna ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges. För att få rätt till de olika omställningsstöden enligt §§ 3 - 5 krävs skriftlig ansökan, enligt de anvisningar som den lokala pensionsmyndigheten tagit fram.

Omställningsstöd förutsätter att den förtroendevalde själv aktivt verkar för att få ett nytt arbete. Det innebär att den förtroendevalde *anstränger sig* för att han eller hon så snabbt som möjligt ska kunna skaffa ett nytt lämpligt arbete. Pensionsmyndigheten kan fatta beslut om att dra in eller sänka omställningsstödet om myndigheten anser att den förtroendevalde inte medverkar i omställningsarbetet.

### **Aktiva omställningsinsatser (§ 3)**

Bestämmelserna om aktiva omställningsinsatser gäller för förtroendevald som innehåft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent och som lämnat sitt uppdrag efter minst fyra års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region om som inte uppnått motsvarande 32 a § LAS angiven ålder. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Vid eventuell bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom och liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

Det finns inte fastställt vilka aktiva insatser en förtroendevald kan få eller hur mycket en insats får kosta. Det är upp till respektive fullmäktige att fastställa eventuell kostnadsram och vad som ska gälla utifrån den förtroendevaldes förutsättningar. Ledning kan hämtas från Omställningsfonden eller andra system för omställning på arbetsmarknaden avseende exempelvis typ av insatser och kostnadsram.

### **Ekonomiskt omställningsstöd (§ 4)**

Bestämmelser om ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehåft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst ett års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region eller kommunalförbund. I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.



Vid eventuell bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom och liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

Ekonomiskt omställningsstöd kan utbetalas som längst under tre år och ska samordnas med förvärvsinkomster från och med år två, från samordning undantas dock ett prisbasbelopp.

Ekonomiskt omställningsstöd är att jämställa med inkomst av tjänst och är pensionsgrundande till allmän pension.

Det ekonomiska omställningsstödet beräknas på den förtroendevaldes genomsnittliga månadsarvode gånger tolv under det senaste året. Om det inte finns månadsarvode för 12 månader bakåt så kan pensionsmyndigheten fatta beslut om beräkning baserad på det genomsnittliga månadsarvodet under uppdragstiden eller det månadsarvode som den förtroendevalde hade haft om denne inte hade varit ledig pga. sjukdom eller föräldraledighet.

Syftet med Omställningsstöd enligt OPF-KL 18 är att under en begränsad tid underlätta övergången till arbetslivet när en förtroendevald lämnat sitt/sina uppdrag. Viktigt är därför att det ekonomiska omställningsstödet tillämpas så att det inte motverkar detta syfte.

Om förtroendevald med ekonomiskt omställningsstöd under år ett med ekonomiskt omställningsstöd på nytt blir innehavare av uppdrag (eller fortsätter uppdrag som påbörjats år ett) med sammanlagt minst 40% av heltid hos kommunen, landstinget/regionen eller kommunalförbundet, får uppdrag i riksdagen eller för regeringen eller får ett förvärvsarbete i minst motsvarande omfattning så ska omställningsstödet inte samordnas under detta år.

Förtydligande: Kommunalråd A hade uppdrag med omfattning om 100%, får därefter ekonomiskt omställningsstöd i motsvarande omfattning. Efter ett drygt år får personen nytt uppdrag men med en omfattning av 100% men med väsentligt lägre ersättning i jämförelse med det ursprungliga uppdraget. Det ekonomiska omställningsstödet bör då samordnas enligt samordningsreglerna i § 6 men fortsatt kunna utbetalas.

### **Förlängt ekonomiskt omställningsstöd (§ 5)**

Bestämmelser om förlängt ekonomiskt omställningsstöd gäller för förtroendevald som innehaft ett eller flera uppdrag med sammanlagt minst 40 procent av heltid och som lämnat sitt (sina) uppdrag efter minst åtta års sammanhängande uppdragstid hos (samma) kommun eller landsting/region. Det innebär att förlängt ekonomiskt omställningsstöd kan sökas av och utges till förtroendevald:

- a. som fyllt motsvarande lägsta ålder för uttag av allmän pension,
- b. lämnat sitt (sina) uppdrag och

c. i direkt anslutning fått ekonomiskt omställningsstöd utbetalt från avgångstidpunkten.

I händelse av att förtroendevald går från uppdrag i kommun till landsting/region, eller vice versa, kan det vara lämpligt att det överenskoms om hantering av kvalifikationstider och eventuell kostnadsfördelning.

Vid eventuell bedömning av sammanhängande uppdragstid är föräldraledighet, sjukdom och liknande inte att bedöma som att det bryter uppdragstiden.

För att få rätt till förlängt ekonomiskt omställningsstöd krävs att den förtroendevalde årligen inkommer med ansökan och kan styrka att han eller hon har försökt att hitta annan försörjning.

Förlängt ekonomiskt omställningsstöd är pensionsgrundande till allmän pension.

### **Samordning (§ 6)**

Omställningsersättningarna ska samordnas/minskas med andra förvärvsinkomster om inte annat anges.

Med förvärvsinkomst avses dels sådana inkomstslag som anges i 59 kap. socialförsäkringsbalken och enligt Skatteförvaltningens definition (från år 2012)

All annan inkomst än kapitalinkomst är förvärvsinkomst. De vanligaste förvärvsinkomsterna är en på basis av ett arbetsförhållande erhållen lön och en inkomst som ska jämföras med denna samt pension. Även en i stället för denna inkomst erhållen inkomst, förmån eller ersättning, t.ex. arbetslöshetsdagpenning och dagtraktamente av olycksfallsförsäkring, är förvärvsinkomst. Även det värde av leveransarbete som hänförs till handel med virke är förvärvsinkomst.

Förvärvsinkomsten ansluter sig dock inte alltid till utförande av arbete, eftersom även t.ex. en förtäckt dividend är förvärvsinkomst. Förvärvsinkomst är enligt rättspraxisen också en garantiprovision (HFD 1994/2895).

Av resultatet av näringsverksamhet och jordbruk kan även en del vara förvärvsinkomst. Av dessa inkomster avskiljs först kapitalinkomstandelen och resten beskattas som förvärvsinkomst. Även inkomstandelen för en delägare i en sammanslutning och den dividend som ett annat bolag än ett börsbolag har utbetalat, indelas i en kapital- och förvärvsinkomstandel.

Inkomst av sådant slag som är pensionsgrundande enligt 59 kap. socialförsäkringsbalken, t ex sjukpenning, föräldrapenningsförmåner, inkomstrealterad sjuk- och aktivitetsersättning.



### Uppgiftsskyldighet (§ 7)

En förtroendevald är skyldig att lämna de uppgifter som pensionsmyndigheten begär för att kunna fastställa rätten till och beräkna ekonomiskt omställningsstöd och förlängt ekonomiskt omställningsstöd, enligt §§ 4 och 5.

## Kapitel 3 Pensionsbestämmelser

Pensionsbestämmelserna kännetecknas av följande principer:

Avgiftsbestämd ålderspension innebär att pensionen grundar sig på årliga ”pensionsavgifter” och att dessa avgifter uttrycks som en procentuell andel av den förtroendevaldes pensionsgrundande årsinkomst, d v s årsarvoden och sammanträdesersättning mm.

Livsinkomstprincipen och arbetslinjen är utgångspunkter för pensionen. Exempelvis beräknas pensionsavgifterna på årsarvode och sammanträdesersättning oavsett uppdragets/uppdragens omfattning.

Ingen samordning görs med andra pensionssystem avseende ålderspension.

Avgiftsbestämd ålderspension intjänas utan krav på minsta tid i uppdraget eller krav på minsta omfattning av uppdraget.

Pensionsförmånerna är avgiftsbestämd ålderspension, sjukpension samt efterlevandeskydd (§ 2).

Pensionsbestämmelserna gäller inte för förtroendevald som vid tillträdet av sitt (sina) uppdrag har uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder.

### Avgiftsbestämd ålderspension (§ 4)

Pensionsgrundande inkomst (§ 4) begränsas på samma sätt som i pensionsavtalet AKAP-KL till 30 inkomstbasbelopp. I den pensionsgrundande inkomsten ingår den förtroendevaldes årsarvode, sammanträdesersättningar och vissa andra ersättningar.

Det finns inget hinder för att förtroendevald kan avstå en del av arvudet och i stället få motsvarande belopp tillgodoräknat i sin pensionsbehållning (s.k. arvodesväxling).

För förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid om minst 40 %, som fått avdrag från sitt arvode på grund av ledighet för t ex sjukdom, ska den pensionsgrundande inkomsten omräknas/höjas med vad som avdragits.

Utbetald ersättning för förlorad arbetsförtjänst är inte en pensionsgrundande inkomst. Det är dock inte ovanligt att denna ersättning schablonmässigt räknas upp för att kompensera den enskildes pensionsförlust i hans eller hennes ordinarie anställning (se

arbetsgivarnytt nr 28/12). Detta procentuella påslag ska inte förväxlas med en pensionsavsättning som görs i enlighet med OPF-KL18.

### **Pensionsavgifter (§ 5)**

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På den pensionsgrundande inkomst som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp är pensionsavgiften 30 procent. Avgiften avsätts till en pensionsbehållning.

Någon nedre åldersgräns för tillgodoräknande av pensionsavgift finns inte. Pensionsavgiften om 30 % på de delar av den pensionsgrundande inkomsten som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp avsätts intill dess att den förtroendevalde uppnått motsvarande i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 % på hela den pensionsgrundande inkomsten.

Pensionsavgiften beräknas varje kalenderårsskifte och ska avsättas till en pensionsbehållning (§ 6) som förvaltas hos kommunen och landstinget/regionen.

På grund av de begränsningar som finns enligt inkomstskattelagen kan förtroendevald inte välja en placering av pensionsavgiften till en tjänstepensionsförsäkring. Med tjänstepensionsförsäkring avses en pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare åtagit sig att betala samtliga premier för. Förtroendevalda har således inte samma möjligheter som anställda att kunna påverka sitt kapital.

Det är dock möjligt att göra bruttoavdrag på arvodet i syfte att göra en större avsättning till pensionsbehållningen. Vid avsättning till pensionsbehållning kostnadsförs den särskilda löneskatten, men betalas först när pensionen betalas ut.

En förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid ska tillgodoräknas pensionsavgift om han eller hon får rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken. Avgift avsätts proportionellt till graden av arbetsförmåga. Formuleringen "nedsatt arbetsförmåga i uppdraget" ska inte anses vara en begränsning av denna princip.

För förtroendevald som får rätt till partiell sjuk- eller aktivitetsersättning, och på grund av detta måste lämna ett uppdrag vars omfattning överstiger den grad av sjuk- eller aktivitetsersättning som beviljats, är det möjligt att genom lokalt beslut avsätta pensionsavgift i förhållande till det inkomstbortfall som frånträdan orsakar. Det bör beaktas att en avsättning som inte grundar sig på graden till arbetsförmåga kan, om den förtroendevalde påbörjar en anställning i vilken han eller hon får pensionsavsättning, resultera i avsättningar som överstiger vad som skulle intjänats vid heltidsarbete. Av den anledningen rekommenderas att beslut om avsättning i förhållande till inkomstbortfallet tidsbegränsas till att omfatta enbart mandatperioden.



Pensionsbehållningen räknas upp årligen (indexeras) med förändringen av inkomstbasbeloppet. Regleringen utgör en värdesäkring och är inte avsedd att ge en relativ utveckling. Således ska beloppet endast räknas upp, inte ned om förändringen är negativ. Detsamma gäller i de fall då den pensionsgrundande inkomsten ska indexeras med prisbasbeloppet året före sjuk- eller aktivitetsersättningstidpunkten. Även här avses även endast en uppräknings.

För tid innan den förtroendevaldes pensionsbehållning enligt OPF-KL18 börjar betalas ut ska pensionsbehållningen räknas upp för ett kalenderår (t) genom att multipliceras med kvoten av inkomstbasbeloppet (IBB) för kalenderåret (t+1) dividerat med inkomstbasbeloppet för kalenderåret (T). Uppräkning sker vid utgången av kalenderåret (t+1).

Under utbetalning ska pensionsbehållningen räknas upp med hela förändringen av inkomstbasbeloppet varefter 1,6 % ska avräknas. Denna avräkning beror på att det i delningstalet har beaktats en förskottsrenta på 1,6 %.

### **Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension (§ 8)**

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension kan göras tidigast från den tidpunkt då allmän pension kan utbetalas. Utbetalningstidpunkt av avgiftsbestämd ålderspension, pensionsbehållningen enligt § 6, kommer på så sätt att följa de eventuella ändringar som sker i lagstiftning om tidigaste uttagstidpunkt av allmän pension. Avgiftsbestämd ålderspension utbetalas livsvarigt.

Ålderspensionen utbetalas efter skriftlig ansökan enligt de anvisningar som den lokala pensionsmyndigheten tagit fram.

Börjar pensionsbehållningen betalas ut under kalenderåret (t+1) ska pensionsbehållningen istället räknas upp genom att multipliceras med en tolfedel av det enligt ovan beräknade värdet multiplicerat med antalet kalendermånader under kalenderåret (t+1) innan pensionsbehållningen börjar betalas ut. Uppräkningen sker vid utgången av den kalendermånad som närmast föregår den då pensionsbehållningen börjar betalas ut.

Pensionsbehållning enligt OPF-KL18 ska därefter räknas om i samma grad som gällande IBB ändrats i förhållande till IBB för det kalenderår då pensionen började betalas ut.

### **Sjukpension (§ 10)**

För rätt till sjukpension gäller att avgången ska vara en följd av beviljad sjuk- eller aktivitetsersättning enligt SFB. Sjukpensionen gäller endast för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid om 40 %. För att ha rätt till sjukpension krävs att den förtroendevalde befrias från uppdraget.

Sjukpensionen grundas och beräknas på det genomsnittliga månadsarvodet som den förtroendevalde hade kalenderåret före insjuknandetidpunkten gånger tolv. Pensionsmyndigheten kan i särskilt fall fatta beslut om annat beräkningsunderlag. Om det inte finns månadsarvode för 12 månader bakåt så kan pensionsmyndigheten fatta beslut om beräkning baserad på det genomsnittliga månadsarvodet under uppdragstiden eller det månadsarvode som den förtroendevalde hade haft om denne inte hade varit ledig pga. sjukdom eller föräldraledighet.

Sjukpensionen motsvarar den månadsersättning som utbetalas till anställda enligt AGS-KL.

Sjukpension bör utges i proportion till den tidigare uppdragsgraden med hänsyn till sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning. Vid beslut om sjuk- eller aktivitetsersättning måste således även ursprunglig och eventuellt kvarvarande omfattning på uppdraget fastställas.

Om en förtroendevald har ett uppdrag på 100 % och sedan avgår p.g.a. att sjuk- eller aktivitetsersättning beviljats med 50 % så ska sjukpensionen baseras på halva årsarvodet.

Om sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning är mindre än uppdragets omfattning så bör sjukpension beräknas i relation till sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning dividerat med uppdragets omfattning.

Om sjuk- eller aktivitetsersättningens omfattning är högre än uppdragets omfattning så kan sjukpensionen inte överstiga uppdragets omfattning.

### **Efterlevandeskydd (§ 11)**

Pensionsbehållningen innehåller ett obligatoriskt efterlevandeskydd som kan väljas bort vid utbetalning, men inte dessförinnan. Med "efterlevandeskydd" avses att vid dödsfall så får den förtroendevaldas efterlevande värdet av intjänad pensionsbehållning utbetalt. Efterlevandeskyddet liknar det återbetalningsskydd som anställda kan välja för det kapital som är inbetalt i en tjänstepensionsförsäkring. På grund av de begränsningar som finns enligt Inkomstskattelagen kan dock efterlevandeskyddet inte tecknas i en faktisk tjänstepensionsförsäkring.

Vid förtroendevalds dödsfall betalas det sparade kapital som finns i pensionsbehållningen ut till i första hand make/maka, registrerad partner, sambo och i andra hand till barn. Avseende definitionen av sambo hänvisas till sambolagen.

Beloppets storlek bestäms av hur stor pensionsbehållningen är innan dödsfallet och om den avgiftsbestämda pensionen har börjat betalas ut till den förtroendevalde eller inte.



## Kapitel 4 Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall

Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall syftar till att de förtroendevalda har samma skydd som de anställda inom kommuner, landsting/regioner och kommunalförbund vid dennes dödsfall. Med "familjeskydd" avses en fastställd förmån som vid dödsfall utbetalas till den förtroendevaldas efterlevande.

Familjeskydd gäller för förtroendevald med uppdrag på heltid eller betydande del av heltid om 40 %.

Bestämmelserna om familjeskydd träder ikraft i samband med valet 2018 eller vid den senare tidpunkt då OPF-KL18 antas av fullmäktige. Bestämmelserna gäller från samma tidpunkt, även förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av PBF, PRF-KL eller andra omställnings- och pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Familjeskydd består av två delar, dels familjeskydd till efterlevande vuxen och dels familjeskydd till efterlevande barn. Med barn avses arvsberättigat barn eller det barn som den förtroendevalde tagit emot i sitt hem i adoptionssyfte.

Familjeskydd vid förtroendevalds dödsfall bör ses som en försäkringsliknande konstruktion. Annan kan uppdras att administrera familjeskyddet.

Om den förtroendevalde har en samtidig anställning med rätt till annat motsvarande skydd ska rätten till familjeskydd bedömas av pensionsmyndigheten.