



Plats och tid: Fullriggaren, Kommunhuset Strömsvik, 2025-12-17, 08:15:00

- Upprop
- Val av protokollsjusterare

Sammanträdet inleds med följande föredragningar

Carina Magnusson, *HR-chef*, kl. 8:15-8:30

- Personalfrågor

Sven Stengard, *ekonomichef*, kl. 8:30-8:45

- Ekonomisk uppföljning

Klas Svensson, *samhällsbyggnadschef*, kl. 8:45-9:15

- Presentation
- Aktuella frågor och projekt

Kristina Lohman, *kommundirektör*

- Avrapportering - genomlysning av samhällsbyggnad
- Information

Nr	Dnr	Ärende	Anmärkning
1	KLK.2025.104	Löneöversyn 2026	
2	KLK.2025.102	Pensionspolicy med riktlinjer	
3	KLK.2025.3	Ekonomisk uppföljning	
4	TF.2011.27	Avtal - Arrende Eköns camping (Tjust Fritid AB)	
5	Nämnd.2025.1	Information	

Per Hollertz
Ordförande

Olivia Amundsson Kvick
Sekreterare



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

Löneöversyn 2026

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



Tjänsteställe/Handläggare

Kommunledningskontoret

Carina Magnusson

HR-chef

Tel: 0123-191 59

E-post: carina.magnusson@valdemarsvik.se

Mottagare

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Löneöversyn 2026

Kommunstyrelsens arbetsutskott, tillika personalutskott, avsätter sammanlagt 3,0 % för löneöversyn 2026 i enlighet med centrala kollektivavtal.

Ärendebeskrivning

2026 är ett år med gällande kollektivavtal och därmed tydliga förutsättningar för löneöversyn. SKR följer industrimärket som för 2026 motsvarar 3,0%. För Kommunals avtalsområde är löneökningen uttryckt i kronor motsvarande 915 kr varav 600 kr som individgaranti.

Flera fackliga organisationer har nu ett lägsta löneökningsutrymme uttryckt i de centrala kollektivavtalen vilket påverkar och till viss mån begränsar arbetsgivarens lönepolitiska lönesättnings principer utifrån antagna lönekriterier.

Bakgrund

För att vara en attraktiv arbetsgivare krävs bland annat att vi har en god lönepolitik och att vi arbetar med friskfaktorer som positiv inställning till kompetensutveckling, nära ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete m.m. Kompetensförsörjningen är den största utmaningen för arbetsgivarna nu och i framtiden. Kraven ökar från både lagstiftaren och utifrån demografin. Det medför ökande behov av kompetensutveckling men också utmaningar i att se hur vi kan arbeta annorlunda ex genom digitalisering, samverkan eller andra lösningar för att fylla behovet av kompetens.

Årligen genomförs och uppdateras arbetsvärderingen av samtliga yrken och en lönekartläggning genomförs utifrån Diskrimineringslagen. Arbetet ska säkerställa att inga osakliga löneskillnader finns på grund av genus. Sammanfattningsvis kan det konstateras att vi behöver fortsätta arbetet med den interna lönestrukturen och med den individuella lönesättningen. Resultatet av kartläggningen har 2025 inte medfört någon handlingsplan vad gäller osakliga löneskillnader.

Omvärldsbevakning

I år har jämförelse med närliggande kommuner inte varit möjligt då statistiken ännu inte finns att tillgå. Tidigare år har vi i jämförelse med närliggande kommuner som vi konkurrerar med angående



arbetskraft legat i nivå med närliggande kommuner med medellön, 10 p och median men när det kommer till 90 percentilen så ligger vi fortfarande i vissa yrkesgrupper lägre vilket visar på att vi behöver fortsätta arbetet med lönestrukturen och befintlig lönespridning över tid. Det finns en viss löneglidning som gör att vi även behöver uppmärksamma befintlig personal.

Många yrken är idag svårrekryterade men de yrken som har legitimationskrav, socialsekreterare samt chefstjänster är särskilt svåra att rekrytera till och vi märker att lön och pension har blivit en allt större konkurrensfråga. Det är därför viktigt att fortsätta ha konkurrenskraftiga löner men också attraktiva anställningsvillkor.

Statistiken för bland annat yrket undersköterska har visat att lönerna fortfarande ligger över på 10 percentilen och på medianen med jämförbara kommuner men vi ligger fortfarande lägre i jämförelse med 90 percentilen. Lönebildning är ett långsiktigt arbete och vi fortsätter att arbeta med individuell lönesättning med fokus på att prioritera särskilt yrkeskunniga. I nuvarande avtal med Kommunal är en stor del av löneökningstrymmet bestämt som individgaranti vilket innebär att lönestrukturerna inte kommer att förändras nämnvärt.

Statistik för förskollärare visar på att vi ligger lågt i medellön och median med närliggande kommuner. Det innebär att vi behöver se över lönestruktur och prioritera denna yrkesgrupp.

Ekonomiska konsekvenser

I budget finns avsatt motsvarande 3% för löneökningar.

Beslutet skickas till

Kommundirektör

HR-chef

Akten

VALDEMARSVIKS KOMMUN

Kristina Lohman
Kommundirektör

Carina Magnusson
HR-chef



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

Pensionspolicy med riktlinjer

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



Tjänsteställe/Handläggare

Kommunledningskontoret

Carina Magnusson

HR-chef

Tel: 0123-191 59

E-post: carina.magnusson@valdemarsvik.se

Mottagare

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Pensionspolicy med riktlinjer

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag: Kommunfullmäktige antar pensionspolicy och upphäver tidigare beslut från 2019-01-28 §4.

Kommunstyrelsens beslut: anta riktlinjer för tjänstepension för Valdemarsviks kommun och upphäver tidigare riktlinjer antagna av ks 2019-01-07 § 17 under förutsättning att kommunfullmäktige antar förslag på ny pensionspolicy.

Ärendebeskrivning

Pensionsavtalen har uppdaterats till att idag ge utökade möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda.

Pensionspolicyn ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras i kommunen. Policyn medverkar till att vi har marknadsmässiga pensionsförmåner och därmed kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Syftet är att policyn ska effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader.

Pensionspolicyn ska medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp.

Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen ska hanteras.

Ekonomiska konsekvenser

Den nya pensionspolicyn med tillhörande riktlinjer är kostnadsneutrala i jämförelse med de tidigare. De ger dessutom bättre förutsättningar för ekonomisk prognostisering än tidigare policy och riktlinjer.

Beslutet skickas till

Kommundirektör



HR-chef
Akten

VALDEMARSVIKS KOMMUN

Kristina Lohman
Kommundirektör

Carina Magnusson
HR-chef



Riktlinjer tjänstepension för Valdemarsviks kommun

Dokumentnamn Riktlinjer tjänstepension för Valdemarsviks kommun		Diarienummer KLK.2025.102
Dokumentansvarig HR-chef	Fastställt av Beslutande instans 202x-xx-xx § XX	Giltig till och med XXX eller tillsvidare



Innehåll

1. Tjänstepension för nyanställda medarbetare.....	3
2. Avseende information till anställda.....	3
3. Löneväxling till pension.....	4
4. AKAP-KR med tilläggspremie.....	6
5. Alternativ tjänstepension.....	8
6. Förlängt arbetsliv.....	11
7. Avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter.....	13

1. Tjänstepension för nyanställda medarbetare

1.1. Nyanställda

Vid rekrytering/nyanställning ska medarbetare erbjudas tjänstepension enligt dessa riktlinjer.

1.2. Medarbetare med lön understigande 7,5 av ett inkomstbasbelopp (IBB)

Medarbetaren erbjuds avgiftsbestämd AKAP-KR som pensionsavtal enligt gällande kollektivavtal.

1.3. Medarbetare som kommer direkt från annan anställning med förmånsbestämd KAP-KL

Medarbetaren kan vid anställningens början välja att stå kvar i förmånsbestämd KAP-KL eller att via valcentral byta till AKAP-KR. Den som väljer att byta till AKAP-KR kan inte byta tillbaka till förmånsbestämd (FÅP) KAP-KL.

1.4. Medarbetare med alternativ tjänstepension (KAP-KL) i tidigare anställning

Nyanställd som i sin tidigare anställning omfattas av Alternativ tjänstepension erbjuds AKAP-KR med tilläggspremie. Undantagsfall kan nyanställd erbjudas att kvarstå i alternativ tjänstepension enligt KAP-KL, men då med en premie som motsvarar AKAP-KR med tilläggspremie.

1.5. Medarbetare med annan pensionsplan än KAP-KL/AKAP-KR eller ingen tjänstepension alls i tidigare

Medarbetaren ska erbjudas AKAP-KR och i särskilda fall tilläggspremie.

2. Avseende information till anställda

2.1. Nyanställda

Som en del av introduktionen till anställningen ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen. Informationen finns tillgänglig på kommunens intranät och innehåller även uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor.

2.2. Avgiftsbestämd ålderspension

Den nyanställda ska skriftligen informeras genom valpaket från valcentralen om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

2.3. Under anställningstiden

Den anställda med pensionsrätt ska få årlig information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen ska vara skriftlig och så långt det är möjligt lämnas i ett samlat pensionsbesked. Informationen bör bland annat innehålla uppgift om förmånerna storlek, pensionsgrundande lön, tjänstetid och historiska anställningar.

2.4. Information och rådgivning till medarbetare

För att medarbetare ska kunna ta beslut i pensionsrelaterade frågor vilka kan vara av avgörande betydelse för ekonomisk trygghet erbjuder Valdemarsviks kommun rådgivning av upphandlad extern pensionsadministratör i grupp och individuellt med samarbetspartner. Medarbetare kan även vända sig till pensionssupporten hos pensionsadministratören vid frågor.

2.5. Gruppinformation för dig som vill veta mer om pension

Kommunen erbjuder via sin upphandlade pensionsadministratör regelbunden information i digitala möten för grupper av anställda. Arbetsgivaren gör ett riktat utskick till medarbetare som närmar sig pension (60+). Då kunskap om pensionssystemet är viktig allmänbildning så är alla åldrar välkomna att delta i dessa informationsmöten.

2.6. Individuell pensionsplanering för medarbetare som närmar sig pension

Arbetsgivaren erbjuder ett kostnadsfritt samtal till medarbetare från det år de fyller 63 år för pensionsplanering. Detta för att öka kommunens attraktivitet som arbetsgivare och stärka kompetensförsörjningen. Erbjudandet ges vid ett tillfälle. Kommunen anvisar till pensions- och försäkringsspecialist.

2.7. Inför pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

3. Löneväxling till pension

3.1. Inledning

En löneväxling innebär att den anställda byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer. Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande. Valdemarsviks Kommun har upphandlat valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

3.2. Personkrets

Valdemarsviks Kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Bör ha en samlad inkomst som överstiger 8,5 inkomstbasbelopp
- Övriga kan ansöka om att ingå i personkretsen som har möjlighet till löneväxling.

3.3. Grundregler

- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.
- Löneväxling kan fortgå som längst till vid var tid gällande LAS-ålder. Undantag från gränsen för när löneväxling upphör kan beslutas av personalchef vid särskilda förutsättningar.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställda som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

3.4. Storleken på växlingen

Det belopp som den anställda avstår varje månad måste uppgå till minst 1 000 kr.

Utöver den bruttolön som den anställda avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande kvoten mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställda väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en ev. förändring av de sociala avgifterna eller löneskatten och är således inget fast belopp.

3.5. Val av utformning av löneväxlingen

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

3.6. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

3.7. Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL/AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Valdemarsviks Kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

3.8. Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till personalavdelningen.

3.9. Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan ev. ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för löneöversynen.

3.10. Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig ledighet (dock ej semester) eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.

3.11. Särskild överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla ska en särskild överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

3.12. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet av ev. löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Valdemarsviks Kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av extern försäkringsspecialist vilken utses av kommunen.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.

3.13. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer

4. AKAP-KR med tilläggspremie

4.1. Inledning

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i AKAP-KR möjlighet till tilläggspremie.

Tilläggspremien kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt AKAP-KR kvarstår oförändrat även för medarbetare som erbjuds tilläggspremie.

Valdemarsviks kommun anvisar försäkringsgivare avseende placering av tilläggspremien.

Annan tillämpning än vad som anges i denna anvisning får inte förekomma hos Valdemarsviks kommun.

4.2. Personkrets

Möjligheten till AKAP-KR med tilläggspremie gäller för anställda som byter befattning, nyanställda och nyttillträdd tillsvidareanställda av kommunens chefer, kvalificerad handläggare eller annan arbetstagare i särskilt fall som uppfyller något av följande villkor

- Omfattas av AKAP-KR
- Omfattas av Alternativ tjänstepension i tidigare anställning.
- Med annan pensionsplan än KAP-KL/AKAP-KR eller ingen tjänstepension alls i tidigare anställning

Om medarbetare inom personkretsen får ändrad månadslön som fortsatt ej berättigar till tilläggspremie, upphör premiebetalningen från den månad tjänstebytet sker.

4.3. Premie

- Anställd med överenskommen månadslön om minst 1 IBB, erbjuds tilläggspremie om 25,5 % på löner upp till 7,5 inkomstbasbelopp. (Detta motsvarar en pensionsavsättning inklusive den kollektivavtalade pensionen om 31,5 % av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.)
- Anställd med överenskommen månadslön om minst 83,5% IBB, erbjuds tilläggspremie om 14 % på löner upp till 7,5 inkomstbasbelopp. (Detta motsvarar en pensionsavsättning inklusive den kollektivavtalade



pensionen om 20 % på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 % av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.)

- Annan chef eller nyckelperson i särskilda fall, erbjuds tilläggspremie om 4 % på löner mellan 0–7,5 inkomstbasbelopp erbjudas. (Detta motsvarar en pensionsavsättning inklusive den kollektivavtalade pensionen om 10 % på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 % av lönen upp till 30 inkomstbasbelopp).

Annan premie än de ovan angivna premierna kan erbjudas i särskilda fall efter beslut av HR-chef.

4.4. Grundregler

Pensionsåldern är den i LAS 32 a § angivna åldern.

Medarbetaren omfattas av AKAP-KR:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Valdemarsviks kommun svarar, för finansiering och trygghet av förmånerna.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Valdemarsviks kommun och den anställda för att pensionslösningen ska vara giltig.

Anställd som byter befattningskategori i ny befattning och som omfattas av KAP-KL ska erbjudas att gå över till AKAP-KR med tilläggspremie först efter en individuell konsekvensanalys och rådgivning erhållits. I annat fall kvarstår den anställda i KAP-KL.

AKAP-KR:s grundpremie kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag av pension från tilläggspremien kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill LAS 32 a § angivna åldern.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

4.5. Val av utformning av tilläggspremien

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

4.6. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella

perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

4.7. Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i AKAP-KR kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre. Valdemarsviks Kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

4.8. Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag.

4.9. Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Tilläggspremien ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

4.10. Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig ledighet (dock ej semester) eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.

4.11. Särskild överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla ska en särskild överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

4.12. Rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut.

Valdemarsviks kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av pensionsspecialist vilken utses av Valdemarsviks kommun. För att medarbetaren som byter från KAP-KL till AKAP-KR med tilläggspremie ska kunna ta ställning i valet mellan dessa avtal ska medarbetaren erbjudas en konsekvensanalys om skillnaderna mellan de olika avtalen.

För medarbetaren innebär valet av ev. löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Valdemarsviks Kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av extern försäkringsspecialist vilken utses av kommunen. För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.

4.13. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer

5. Alternativ tjänstepension

5.1. Inledning

Avtalet "KollektivAvtalad Pension-Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL

Anställd som valt att omfattas av Alternativ KAP-KL innan 2023-01-01 omfattas vidare av dessa riktlinjer.

Nyanställd som har möjlighet till Alternativ KAP-KL och som väljer att omfattas av förmånen omfattas av dessa riktlinjer. Valet av Alternativ KAP-KL måste ske i direkt anslutning till anställningen. I annat fall omfattas den anställde automatiskt av AKAP-KR.

Hos Valdemarsviks kommun erbjuds nedanstående kategorier (punkt 2) att teckna s.k. Alternativ pensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspension (FÅP), d.v.s. pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Valdemarsviks Kommun möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Alternativ pensionslösning kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för Alternativ pensionslösning.

Valdemarsviks Kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av Alternativ pensionslösning än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma hos Valdemarsviks Kommun.

5.2. Personkrets

Valdemarsviks Kommun erbjuder Alternativ pensionslösning till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Omfattas av Alternativ KAP-KL i tidigare anställning, i direkt anslutning till anställningen i Valdemarsviks kommun.
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Valdemarsviks Kommun
- Har överenskommen månadslön om minst 83,5% av

5.3. Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Valdemarsviks kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Valdemarsviks Kommun, att istället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Valdemarsviks Kommun och den anställde för att pensionslösningen ska vara giltig.

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.

Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, s.k. slutbetalning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

5.4. Val av utformning av Alternativ pensionslösning

Den medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Valdemarsviks kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

5.5. Premieunderlag för Alternativ pensionslösning

Premien för försäkringar enligt Alternativ tjänstepension kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Valdemarsviks kommun annars skulle

ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL.

Den anställda kan överenskomma med kommunen att premie motsvarande avgiftsbestämd AKAP-KR skall gälla. I dessa fall justeras premien per 31/12 mot pensionsgrundande lön enligt AKAP-KR § 2. Anställd som valt premieberäkning enligt denna modell kan ej under sin anställning inom Valdemarsviks kommun byta premieberäkning alternativ.

Kostnadsneutralitet gäller för Valdemarsviks kommun.

5.6. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

5.7. Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökad efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Valdemarsviks Kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

5.8. Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom

Premien för Alternativ pensionslösning ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

5.9. Konsekvenser av att välja Alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Valdemarsviks Kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension).

Genom att välja Alternativ pensionslösning tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Valdemarsviks Kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

5.10. Förändring av vald alternativförsäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

5.11. Löneminskning

Om medarbetare som valt Alternativ pensionslösning får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen. Anställd kvarstår dock i pensionslösningen och premiebetalningen återupptas igen om lönen igen överstiger 7,5 IBB. Dock kan den anställda ansöka om att tillhöra AKAP-KR i stället.

5.12. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Valdemarsviks Kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av externa pensionsrådgivare vilken utses av Valdemarsviks Kommun.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning, ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

5.13. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer

6. Förlängt arbetsliv

Denna åtgärd finns i syfte att öka förutsättningarna för att medarbetare ska kvarstå i tjänst till ordinarie pensionsålder eller längre. Kommunen kan som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och för att främja kompetensförsörjningen

6.1. Kvarstå i tjänst

För att stärka kommunens möjlighet till kompetensförsörjning och attrahera medarbetare att kvarstå i tjänst erbjuds de med förmånsbestämd pension enligt KAP-KL eller Alternativ tjänstepension som kvarstår i tjänst efter 65 år och har pensionsunderlag över 7,5 IBB en tilläggspremie fram till den i LAS angivna pensionsåldern.

Syftet med avsättningens storlek är att den mer harmoniserar med AKAP-KR som har en pensionsavsättning uppgående till 31,5 % av den lön som ligger över 7,5 inkomstbasbelopp fram till den i LAS §32 a angivna åldern.

6.2. Regelverk

Kommunen åtar sig att månatligen avsätta en pensionspremie motsvarande 31,5 % av den pensionsgrundande lönen över 7,5 IBB. Den pensionsgrundande lönen beräknas genom den avtalade månatliga lönen

multipliserat med 12,2 (påslag för semesterersättning). Avsättningen sker månadsvis fr.o.m. den månad den anställda uppnår 65 års ålder.

Ålderspensionspremier får placeras i det valfria försäkringsbolag och förvaltningsform som medarbetaren väljer utifrån de försäkringsbolag som kommunen har avtal med. Medarbetaren ansvarar för utfallet av placerad ålderspensionspremie och utvecklingen av pensionskapitalet. Pensionsavsättningen pågår så länge anställningen fortlöper, dock längst t.o.m. månaden innan gällande LAS-ålder. Medarbetaren har rätt att komplettera avsättningen med ett återbetalningsskydd.

Pensionsavsättningen omfattas ej av premiebefrielse. Vid långvarig sjukdom (över 3 månader) upphör premieavsättningen.

För medarbetare som uppnår ett pensionsunderlag över 7,5 IBB efter 65 års ålder ska pensionslösningen tecknas vid detta tillfälle. En förutsättning är dock att medarbetaren vid detta tillfälle har en ålder under gällande LAS-ålder. Pensionspremie inbetalas enbart för helt arbetad månad. Premien erläggs månadsvis i förskott.

6.3. Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern, omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått LAS 32 a § angivna åldern tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.

6.4. Vid avgång

6.4.1. Pensionsförstärkning vid förtida uttag

Anställda som efter överenskommelse med kommunen avgår med förtida uttag av tjänstepensionen efter överenskommelse med kommun kan få ett månatligt tilläggsbelopp samt ett engångsbelopp som tillskott till pensionen.

Tilläggsbeloppen kan övervägas vid övertalighet, omorganisationer eller annat i särskilt fall. Medarbetaren ska ha uppnått den ålder då uttag från allmän pension i form av inkomstpension kan påbörjas, varit anställd i kommunen i minst tio år och avgå från anställning i pensioneringssyfte innan ordinarie pensionsålder enligt det pensionsavtal den anställda omfattas av. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

6.4.2. Månadsbelopp

Som ett led i att värna om låginkomsttagare har kommunen beslutat om en lägsta nivå på det månatliga tilläggsbeloppet. Beloppet beräknas till nedanstående procentsatser, dock lägst 3 500 kronor i månaden multipliserat med sysselsättningsgraden. Beloppet beräknas på månadslönen vid avgångstillfället. Beloppet är detsamma under hela utbetalningstiden utan indexering.

Aktuell lön uttryckt i inkomstbasbelopp	Tilläggsbeloppsnivåer
0 – 7,5	15 %
7,5 – 20	10 %

Pensionsförsäkring utbetalas till ordinarie pensionsålder enligt det pensionsavtal den anställda omfattas av, dock max i 3 år. Beloppet är skattepliktigt för individen.

6.4.3. Engångsbelopp

Engångstillskottet kan max motsvara den pensionsavsättning för (avgiftsbestämd) tjänstepension som kommunen skulle haft om den anställda kvarstått i tjänst fram till ordinarie pensionsålder enligt det avtal den anställda omfattas av.

Anställningen upphör i samband med pensionsavgången och inget ytterligare tjänstepensionsintjänande sker därefter.

7. Avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

7.1. Återbetalning av för mycket utbetald pension

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 5 % av ett PBB eller 1.000 kr.

7.2. Utbetalning av små förmåner

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande PBB kommer kommunen att istället omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp.

7.3. Utbetalning av små pensionsavgifter

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall (förutsatt att beloppet är 100 kr eller mer) betalas det ut som en kontant utbetalning och sker senast den 31 mars året efter intjänandet. Belopp under 100 kr utbetalas ej. För anställd som omfattas av AKAP-KR är motsvarande procentsats 1,5 %.





Pensionspolicy för Valdemarsviks Kommun

Dokumentnamn		Diarienummer
Pensionspolicy för Valdemarsviks kommun		KLK.2025.102
Dokumentansvarig	Fastställt av	Giltig till och med
HR chef	Beslutande instans 202x-xx-xx § XX	XXX eller tillsvidare

Bakgrund

I och med tillkomsten av KAP-KL samt AKAP-KR har det tillkommit en del områden där varje enskild arbetsgivare måste ta vissa beslut. Det har även öppnats upp möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda samt alternativ att trygga dessa utfästelser. Kommunens pensionspolicy ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras inom kommunen. I riktlinjerna finns beskrivet hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Policyn gäller för samtliga anställda inom kommunen som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KR som pensionsavtal. Utöver detta gäller policyn i valda delar för kommunens förtroendevalda.

Syfte

Policyn ska effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader. Pensionspolicyn ska medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp. Pensionsförmånerna ska hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal. Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen ska hanteras.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över då det finns behov att den uppdateras. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Ansvar

Policyn beslutas av fullmäktigt. Ansvaret över riktlinjerna vilar på kommunstyrelsen.

Pensionsmyndighet är kommunstyrelsen.

Riktlinjer

Till policyn hör riktlinjer som anger hur pension ska hanteras för medarbetare. Dessa beskriver regler och rutiner vid nyanställning, under anställningstiden och vid uppsägning eller pensionsavgång.

Policyn omfattar också riktlinjer för förtroendevalda och anger regler för omställningsstöd, pension och familjeskydd.

Pension för anställda

Kommunens anställda omfattas sedan 1 januari 2023 av pensionsavtalet AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) för anställda födda 1986 eller tidigare kan KAP-KL (KollektivAvtalad Pension) eller andra äldre pensionsavtal fortsätta att gälla.

Anställd som omfattas av förmånsbestämd pension enligt KAP-KL att ansöka om att tillhöra AKAP-KR i stället för KAP-KL.

Pension för förtroendevalda och omställning

För kommunens förtroendevalda gäller OPF-KR 25. För förtroendevalda som haft uppdrag på del eller heltid innan valet 2014 kvarstår i PBF eller i vissa fall äldre pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Arvodesväxling

Förtroendevalda med månadsarvodering erbjuds möjlighet att arvodesväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Arvodesväxlingen ska regleras i en individuell överenskommelse mellan kommunen och den förtroendevalde enligt samma riktlinjer som för medarbetares löneväxling till pension.

Information till anställda

Som en del av introduktionen till anställningen ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen. Informationen finns tillgänglig på kommunens intranät och innehåller även uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor.

Utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kan komma att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 5 % av ett PBB eller 1 000 kr

Valdemarsviks kommuns pensionsplan

Bestämmelserna i pensionsavtalen är i vissa delar dispositiva som ger utrymme för lokala eller individuella överenskommelser. Riktlinjer gällande pension för medarbetare beskriver det kommunen har beslutat ska gälla i specifika pensionsfrågor.

Tjänstepension vid nyanställning

För att säkerhetsställa att kommunen har ett attraktivt pensionserbjudande vid nyrekrytering, samt för att skydda kommunen för höga pensionskostnader ska nyanställda medarbetare alltid erbjudas pension enligt dessa regler om tjänstepension för nyanställda.

Alternativ tjänstepension

Nyanställda som i sin tidigare anställning omfattas av Alternativ tjänstepension och har en överenskommen månadslön om minst 83,5% av ett inkomstbasbelopp kan erbjudas att behålla denna lösning. Valet att fortsätta att omfattas av Alternativ tjänstepension måste ske i direkt anslutning till anställningen.

Anställda med Alternativ tjänstepension kvarstår i denna lösning under sin anställning inom Valdemarsviks kommun.

Tilläggspremie (AKAP-KR)

I syfte att stärka kommunens möjlighet att rekrytera och behålla högre chefer och nyckelpersoner i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen i enlighet med bestämmelserna i AKAP-KR möjlighet till tilläggspremie enligt riktlinjer om tilläggspension.

Löneväxling

Tillsvidareanställda erbjuds möjlighet att löneväxla via ett överenskommet månatligt bruttolöneavdrag. Erbjudandet syftar till att stärka kommunens möjlighet att attrahera och behålla kompetenta medarbetare genom att vara en modern och flexibel arbetsgivare. Löneväxlingen ska regleras i en individuell överenskommelse mellan kommunen och den anställde enligt riktlinjerna om löneväxling till pension.

Gruppförsäkring

Kommun erbjuder sina medarbetare att komplettera sitt skydd enligt lag och avtal med en av kommunens upphandlad gruppförsäkring. Gruppförsäkringen ger medarbetaren och dennes familj en grundläggande ekonomisk trygghet i händelse av olycksfall, sjukdom eller dödsfall. Medarbetaren väljer själv om denne vill omfattas av försäkringsskyddet och till vilken omfattning. Gruppförsäkringen är ett frivilligt komplement till den kollektivavtalade.

Förlängt arbetsliv

Möjlighet till minskad arbetstid med oförändrat tjänstepensionsintjänande.

I syfte att få fler medarbetare att kvarstå i tjänst till ordinarie pensionsålder eller längre, främja kompetens- och generationsväxling samt i annat särskilt fall, kan kommunen, erbjuda medarbetare minskad arbetstid med lön i förhållande till aktuell tjänstgöringsgrad, men med oförändrad tjänstepensionsavsättning. Beslut fattas i varje enskilt fall efter individuell prövning.

Kvarstå i tjänst.

För att stärka kommunens möjlighet till kompetensförsörjning och attrahera medarbetare att kvarstå i tjänst erbjuds medarbetare med förmånsbestämd pension enligt KAP-KL eller Alternativ tjänstepension som kvarstår i tjänst efter 65 år en tilläggspremie fram till den i LAS vid varje tidpunkt angivna pensionsåldern.

Medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern.

För medarbetare som uppnått den i LAS 32 a § angivna åldern, för närvarande 69 år, omregleras eventuellt fortsatt anställning till en tidsbegränsad anställning. Anställd som uppnått LAS 32 a § ålder tjänar inte in någon ytterligare tjänstepension.

Vid avgång pensionsförstärkning.

Anställda kan efter individuell prövning erbjudas pensionsförstärkning då parterna gör en överenskommelse om avgång i förtid.

Information och rådgivning

För medarbetaren är de pensionsval denne ställs inför i sin anställning viktiga privatekonomiska beslut. Kommunen erbjuder regelbundet medarbetare möjlighet till gruppinformation och i särskilda fall individuell rådgivning av pensionsspecialist.



Bilaga 5

Riktlinjer för Alternativ tjänstepension

1. Inledning

Avtalet "KollektivAvtalad Pension-Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL

Hos Valdemarsviks kommun erbjuds nedanstående kategorier (punkt 2) att teckna s.k. Alternativ pensionslösning vilket ersätter den förmånsbaserade ålderspension (FÅP), d.v.s. pensionen på lönedelar överstigande ett pensionsunderlag på 7,5 inkomstbasbelopp. Erbjudandet kommer bl.a. att öka Valdemarsviks Kommun möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner.

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Medarbetare som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel.

För de medarbetare som väljer att kvarstå i ursprunglig KAP-KL, kan val av Alternativ pensionslösning göras senare. Kravet är då att medarbetaren vid detta senare tillfälle har ett pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Alternativ pensionslösning kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal.

Rätten till eget val av pensionsförvaltare till den avgiftsbestämda ålderspensionen kvarstår oförändrat även för medarbetare som



väljer Alternativ pensionslösning. Premien för avgiftsbestämd ålderspension får inte användas för Alternativ pensionslösning.

Valdemarsviks Kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av Alternativ pensionslösning än vad som anges i dessa riktlinjer får inte förekomma hos Valdemarsviks Kommun.

2. Personkrets

Valdemarsviks Kommun erbjuder Alternativ pensionslösning till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Omfattas av KAP-KL.
- Är 28 år eller äldre.
- Har en tillsvidareanställning hos Valdemarsviks Kommun
- Har en lön överstigande 8,5 i pensionsunderlag
- Har en lön som omräknat till årslön vid nyanställning uppgår till 8,5 inkomstbasbelopp

Personalchef kan i särskilda fall bestämma att andra personer än ovanstående kan erbjudas alternativ tjänstepension.

3. Grundregler

Pensionsåldern är 65 år.

Medarbetaren omfattas av KAP-KL:s regler om pensionsmedförande lön, intjänandetid mm. Valdemarsviks kommun svarar, enligt plan, för finansiering och tryggnad av förmånerna.

Medarbetaren äger enligt KAP-KL, efter överenskommelse med Valdemarsviks Kommun, att istället för ursprunglig KAP-KL välja annan pensionslösning för ålderspensionen för pensionsunderlag överstigande 7,5 inkomstbasbelopp.

Skriftlig överenskommelse ska undertecknas mellan Valdemarsviks Kommun och den anställda för att pensionslösningen ska vara giltig.

KAP-KL:s avgiftsbestämda del kvarstår i enlighet med kollektivavtalet. Sjuk- och efterlevandepensionsförmåner kvarstår på hela pensionsunderlaget.



Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.

Premiebetalning ska ske så länge medarbetaren kvarstår i tjänst, dock längst intill 65 års ålder.

För arbetstagare som avgår före 65 år, dock tidigast från och med kalendermånaden under vilken han eller hon fyller 61 år, tillgodoräknas även den tid som återstår till 65 år, s.k. slutbetalning.

Försäkringsalternativet ger oantastbara pensioner till den försäkrade, som tillika är oåterkallelig förmånstagare.

4. Val av utformning av Alternativ pensionslösning

Den medarbetare som väljer Alternativ pensionslösning, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som Valdemarsviks Kommun upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

4.1. Premieunderlag för Alternativ pensionslösning

Premien för försäkringar enligt Alternativ pensionslösning kommer årligen att avstämmas mot den premiekostnad som Valdemarsviks Kommun annars skulle ha haft för en försäkrad förmån för förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL. Premiumneutralitet gäller för Valdemarsviks Kommun.

4.2. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden. Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

4.3 Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetare själv avgöra om hans/hennes alternativa pensionslösning ska omfatta utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Valdemarsviks Kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet.

4.4. Obligatoriskt premieskydd vid sjukdom



Premien för Alternativ pensionslösning ska obligatoriskt innehålla premieskydd vid sjukdom. Det betyder att pensionsuppbyggnaden fortsätter även under sjukdomstid. Kostnaden för premieskyddet belastar ej den anställdes premieutrymme utan betalas av arbetsgivaren utöver den övriga premien.

5. Konsekvenser av att välja Alternativ pensionslösning

Medarbetare som valt Alternativ pensionslösning kan inte under anställningstiden hos Valdemarsviks Kommun återgå till ursprunglig FÅP (förmånsbestämd ålderspension).

Genom att välja Alternativ pensionslösning tar medarbetaren eget ansvar för den valda pensionslösningen. Medarbetaren eller efterlevande till medarbetaren, kan således i framtiden inte ställa några krav på Valdemarsviks Kommun, för att vald pensionslösning skulle ge ett oförmånligt ekonomiskt utfall, jämfört med den ålderspension som ursprunglig FÅP skulle ha givit.

6. Förändring av vald alternativ försäkringslösning

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform inom den alternativa försäkringslösningen.

7. Löneökning/löneminskning

Om medarbetare inom personkretsen får löneökning så att hans pensionsunderlag överstiger 8,5 inkomstbasbelopp, ska han erbjudas att välja Alternativ pensionslösning.

Om medarbetare som valt Alternativ pensionslösning får löneminskning, så att pensionsunderlaget understiger 7,5 inkomstbasbelopp, upphör premiebetalningen.

8. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Valdemarsviks Kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av externa pensionsrådgivare vilken utses av Valdemarsviks Kommun.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet mellan ursprunglig och Alternativ pensionslösning, ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika försäkringslösningarna.

9. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer



Pensionspolicy för Valdemarsviks Kommun

Antagen av XX:XXX-XX-XX

Senast reviderad: XXXX-XX-XX

Giltig från och med: XXXX-XX-XX

Dokumentansvarig: Kommunchef alt. Sektorschef



Pensionspolicy för Valdemarsviks Kommun

Bakgrund

I och med tillkomsten av KAP-KL samt AKAP-KL har det tillkommit en del områden där varje enskild arbetsgivare måste ta vissa beslut. Det har även öppnats upp möjligheter att utforma pensionslösningar för individer eller grupper av anställda samt alternativ att trygga dessa utfästelser. Kommunens pensionspolicy ska tydliggöra vilka pensionslösningar som accepteras inom kommunen. I riktlinjerna finns beskrivet hur dessa ska tryggas samt hur arbetet med pensionsfrågor ska bedrivas.

Policyn gäller för samtliga anställda inom kommunen som omfattas av KAP-KL eller AKAP-KL som pensionsavtal. Utöver detta gäller policyn i valda delar för kommunens förtroendevalda.

Syfte

Policyn ska effektivisera kommunens administration och ge snabba och enkla rutiner vilket ska bidra till sänkta kostnader. Pensionspolicyn ska medverka till att kommunen alltid har marknadsmässigt riktiga förmåner för de anställda och att detta går att följa upp. Pensionsförmånerna ska hjälpa kommunen att attrahera och behålla kompetent personal. Nyanställningar ska klaras av inom ramen för pensionspolicyn som ska fungera som ett ramverk inom vilken nyanställningen ska hanteras.

Uppdatering

Pensionspolicyn ska ses över då det finns behov att den uppdateras. Däremellan ska uppdatering ske då det skett större förändringar i lagar och kollektivavtal med påverkan på pensionsområdet.

Ansvar

Policyn beslutas av fullmäktigt. Ansvar för riktlinjerna vilar på kommunstyrelsen. Det löpande ansvaret för pensionsfrågor vilar på respektive sektorchef i samråd med personalfunktionen.

Pensionsmyndighet är kommunstyrelsen.

Pension för anställda

För samtliga anställda med pensionsrätt i kommunen gäller KAP-KL fr.o.m. 2006 eller AKAP-KL fr.o.m. 2014. Anställd med rätt till förtidspension/sjukbidrag/sjuktärsättning vid övergången till AKAP-KL, KAP-KL respektive PFA kvarstår i det äldre pensionsavtalet PA-KL, PFA eller KAP-KL.

KAP-KL gäller inte för arbetstagare som tillträder en anställning efter det att han eller hon har fyllt 67 år. Avtalet ger möjlighet för anställd som är född före 1986 att ansöka om att tillhöra AKAP-KL istället för KAP-KL. Valdemarsviks Kommun är dock mycket restriktiv med att godkänna sådan begäran. Beslut tas ensidigt av arbetsgivaren.

Pensioner och förmåner för förtroendevalda

Som heltidspolitiker, och till viss del deltidspolitiker, gäller antingen OPF-KL 18 eller äldre pensionsreglemente beroende på när uppdragstagaren tillträdde sitt uppdrag.

Reglementena gäller för heltidssysselsatt politiker samt deltidssysselsatt med en uppdragstid motsvarande 40% av heltidsersättningen inom kommunen.



I Valdemarsviks kommun gäller OPF-KL 18 för alla förtroendevalda som valts första gången 2014 eller senare samt för de som tidigare ej omfattats av avtal. De som tidigare omfattas av äldre reglementen kvarstår i detta system.

Information till anställda

Som en del av introduktionen till anställningen ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen. Informationen finns tillgänglig på kommunens intranät och innehåller även uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor.

Möjliga pensionslösningar vid tidigare avgång eller nedtrappning före 65 års ålder

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställda utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av efter särskilt beslut för att t.ex. underlätta generationsskiften, nedtrappning, omstrukturering m.m.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 5 % av ett PBB eller 1.000 kr

Valdemarsviks kommuns pensionsplan

Avtalet "KollektivAvtalad Pension-Kommun och Landsting" (KAP-KL) medger möjlighet till alternativa pensionslösningar för utvalda personer eller grupper.

Avtalet medger att arbetsgivare och arbetstagare överenskommer om annan pensionslösning skall gälla än vad som följer av KAP-KL

I en Alternativ pensionslösning får medarbetaren en pensionslösning anpassad efter egna önskemål.

Medarbetare som avstår från att aktivt välja, kvarstår i ursprunglig KAP-KL för förmånsbestämd ålderspension (FÅP), enligt kollektivavtalets huvudregel. Valdemarsviks Kommun utser valbara försäkringsgivare avseende placering av premien för Alternativ pensionslösning.

Annan tillämpning av Alternativ pensionslösning än vad som anges i denna policy får inte förekomma hos Valdemarsviks Kommun.

Löneväxling mot pension

En löneväxling innebär att den anställda byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande.





Riktlinjer avseende pension för förtroendevalda

Som heltidspolitiker, och till viss del deltidspolitiker, gäller antingen OPF-KL eller äldre pensionsreglemente beroende på när uppdragstagaren tillträdde sitt uppdrag.

Reglementena gäller för heltidssysselsatt politiker samt deltidssysselsatt med en uppdragstid motsvarande 40 % av heltidsersättning inom kommunen.

Hos kommunen gäller OPF-KL för alla förtroendevalda som väljs första gången i samband med valet 2014 eller senare samt för de som ej omfattats av PRF-KL eller äldre avtal tidigare.

OPF-KL innehåller dels ett omställningsstöd och dels pension.

Omställningsstödet är ett ekonomiskt tidsbegränsat stöd kombinerat med aktiva omställningsinsatser och gäller enbart för förtroendevald med uppdrag överstigande 40 %.

Till skillnad mot omställningsstödet gäller bestämmelserna om pension oavsett uppdragets omfattning, dock ej sjukpension, efterlevandeskydd och familjeskydd som även gäller för heltidsuppdrag.

Pensionsavgift sätts av på de årliga kontanta ersättningarna. Pensionsavgiften uppgår till 4,5 % av pensionsgrundande inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % på pensionsgrundande inkomst över 7,5 inkomstbasbelopp. Vid små pensionsavgifter utbetalas detta kontant istället för att avsättas som pension.

Pensionsavsättningen gäller både för nyvalda samt för omvalda fritidspolitiker. Pensionsavsättningen kan som längst pågå till 75 års ålder. En förutsättning är att uppdraget har påbörjats innan 67 års ålder.



Riktlinje avseende information till anställda

Nyanställda

Som en del av introduktionen till anställningen ska alla nyanställda få information om de pensionsförmåner som gäller för anställningen. Informationen finns tillgänglig på kommunens intranät och innehåller även uppgifter om vem man kan vända sig till med frågor.

Avgiftsbestämd ålderspension

Den nyanställda ska skriftligen informeras genom valpaket från valcentralen om möjligheterna att välja pensionsplacering, valbara förvaltare och vad som händer om inget val görs.

Under anställningstiden

Den anställda med pensionsrätt ska få årlig information om intjänade pensionsförmåner i anställningen. Pensionsinformationen ska vara skriftlig och så långt det är möjligt lämnas i ett samlat pensionsbesked. Informationen bör bland annat innehålla uppgift om förmånerna storlek, pensionsgrundande lön, tjänstetid och historiska anställningar.

Inför pensionsavgång

Anställd som ska avgå med pension ska lämna skriftlig ansökan till närmaste chef senast tre månader före planerad pensionsavgång.

Anställda som inom en snar framtid ska gå i pension ska få möjlighet till muntlig information om de förmåner som de har rätt till enligt allmän- och tjänstepension.





Riktlinjer avseende möjliga pensionslösningar vid tidigare avgång eller nedtrappning före 65 års ålder

Särskild Avtalspension

Kommunen är restriktiv avseende beviljande av särskild avtalspension. Särskild avtalspension är inte en rättighet för den anställda utan är ett verktyg som arbetsgivaren kan använda sig av efter särskilt beslut för att t.ex. underlätta generationsskiften, nedtrappning, omstrukturering m.m.

Med särskild avtalspension avses pension före 65 år.

Beslut om särskild avtalspension träffas i särskilda fall genom överenskommelse med anställd i kommunen om avgång med särskild avtalspension före 65 års ålder. Beslutet fattas av kommunchef och personalchef.

Villkoren för den Särskilda avtalspensionen dokumenteras i en särskild utfästelse vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren som företräds av kommunchef och personalchef.

Omfattning Hel SAP kan tidigast utges från den kalendermånad då arbetstagaren fyller 61 år.

SAPen upphör vid 65 år eller då intjänad pensionsrätt 971231 och/eller förmånsbestämd ålderspension utbetalas av kommunen.

Partiell SAP kan utges som längst till 67 års ålder.

Förmånsnivå Förmånsnivån avtalas separat vid varje tillfälle.

Pensionsavgifter



Pensionsavgift tillgodoräknas arbetstagaren under tiden med SAP, beräknad på pensionsunderlaget vid tidpunkten för erhållandet av SAPen.

Samordning

Ingen samordning sker med annan förvärvsinkomst

Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen ska anses som genast påbörjande. Den anställda får tillgodogöra sig tjänstetid för beräkning av förmånsbestämd ålderspension motsvarande den kvarvarande tiden fram till 65 år.

Tryggande av SAP

Tryggandet av den särskilda avtalspensionen samt ev. tilläggsbelopp kan antingen ske genom inbetalning till ett försäkringsbolag som ett engångsbelopp eller administreras som en löpande utbetalning via kommunens pensionsadministratör.

Avgångsvederlag

Kommunen kan välja att istället för SAP utge ett avgångsvederlag. Den anställda har möjlighet att omvandla avgångsvederlaget till pensionspremie. Beslut om avgångsvederlag fattas av kommunchef tillsammans med personalchef. Erbjudandet ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren vilket innebär ett tillägg motsvarande kvoten mellan sociala avgifter och löneskatt.



Riktlinjer avseende utbetalning av förmåner och pensionsavgifter

Återbetalning av för mycket utbetald pension

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter som behövs för beräkning av pension i enlighet med arbetsgivarens anvisningar. Om oriktiga eller ofullständiga uppgifter lämnas ska återbetalning ske. Kommunen kommer alltid att inleda utredning av för mycket utbetald pension om beloppet uppgår till mer än 5 % av ett PBB eller 1.000 kr

Utbetalning av små förmåner

Om pensionens månadsbelopp inte uppgår till 0,2 % av gällande PBB kommer kommunen att istället omräkna pensionen och utbetala beloppet som ett engångsbelopp.

Utbetalning av små pensionsavgifter

Enbart pensionsavgifter som överstiger 1 % av samma års IBB ska betalas ut som pensionsavgift. I annat fall (förutsatt att beloppet är 100 kr eller mer) betalas det ut som en kontant utbetalning och sker senast den 31 mars året efter intjänandet. Belopp under 100 kr utbetalas ej. För anställd som omfattas av AKAP-KL är motsvarande procentsats 1,5 %.



LÖNEVÄXLING

Antagen av: Kommunstyrelsen KS § 17
Giltig från och med: 2019-02-05
Dokumentansvarig: Kommunchef



Riktlinjer för löneväxling till pension

1. Inledning

En löneväxling innebär att den anställda byter en bestämd del av sin bruttolön mot att motsvarande del plus tillägg inbetalas till en pensionsförsäkring i ett valt försäkringsbolag utefter den anställdes önskemål, kommunens upphandling, pensionspolicy samt dessa riktlinjer.

Löneväxling kompletterar de pensionsåtaganden som i övrigt gäller enligt lag och kollektivavtal samt ev. privat sparande.

Valdemarsviks Kommun har upphandlat valbar försäkringsgivare avseende placering av premien för löneväxlingen.

2. Personkrets

Valdemarsviks Kommun erbjuder växling av lön mot pension till de medarbetare som uppfyller samtliga följande villkor:

- Har en tillsvidareanställning i kommunen
- Har en lön som överstiger 8,5 inkomstbasbelopp
- Övriga kan ansöka om att ingå i personkretsen som har möjlighet till löneväxling.

3. Grundregler

- Uttag från pensionen kan påbörjas vid 55-års ålder eller från den tidpunkt som skattelagstiftningen och valt försäkringsbolags villkor tillåter antingen som ett livsvarigt eller temporärt uttag.
- Löneväxling kan fortgå som längst till vid var tid gällande LAS-ålder. Undantag från gränsen för när löneväxling upphör kan beslutas av personalchef vid särskilda förutsättningar.
- Försäkringsalternativet är en arbetsgivarägd tjänstepension med den anställda som försäkrad. Den försäkrade har full förfoganderätt över pensionen.

4. Storleken på växlingen

Det belopp som den anställda avstår varje månad måste uppgå till minst 1 000 kr. Utöver den bruttolön som den anställda avstår bekostar arbetsgivaren ett tillägg motsvarande kvoten mellan sociala avgifter och löneskatt, vilket inbetalas till det förvaltningsalternativ som den anställda väljer. Tillägget kan komma att förändras utifrån en ev. förändring av de sociala avgifterna eller löneskatten och är således inget fast belopp.

5. Val av utformning av löneväxlingen

Den medarbetare som väljer löneväxling, får välja premiebestämd försäkringslösning inom ramen för de leverantörer som kommunen upphandlat avseende såväl traditionell- som fondförsäkring.

5.1. Traditionell- eller fondförsäkring

Utmärkande för premiebestämd försäkring är att pensionens storlek baseras på pensionskapitalet vid pensioneringstidpunkten. Pensionskapitalets storlek är beroende av de premier som inbetalats under anställningstiden, samt av den vinstdelning/återbäring som försäkringsbolaget tilldelar traditionell försäkring, eller vid fondförsäkring den värdeutveckling fonden erhållit under den aktuella perioden.



Vid val av fondförsäkring är alltid medarbetaren själv ansvarig för valet av fond, och därmed också storleken på pensionsförmånerna.

5.2 Efterlevandeskydd

Utöver det efterlevandeskydd som finns i KAP-KL kan medarbetaren själv avgöra om hans/hennes löneväxling ska omfatta ett utökat efterlevandeskydd. Detta påverkar den egna ålderspensionen, som då blir lägre.

Valdemarsviks Kommun tar inget ansvar, utöver kollektivavtalet, gentemot efterlevande, i det fall någon medvetet avstått ifrån val av efterlevandeskydd i det alternativa valet

6. Förändring av försäkringslösningen

Medarbetaren har möjlighet att byta förvaltningsform, premiestorlek och efterlevandeskydd inom den valda försäkringslösningen. Ändring av förvaltningsform och efterlevandeskydd ska anmälas till respektive försäkringsbolag. Ändring av premiestorleken ska anmälas till personalavdelningen.

7. Löneunderlag

Det är lönen innan växlingen som ska ligga till grund för avsättningen till tjänstepensionen. Dock kan ev. ersättningar från socialförsäkringarna enligt lag komma att påverkas av växlingen såsom allmän pension, sjukersättning och föräldrapenning.

Det är även lönen innan växlingen som ska ligga till grund för löneöversynen.

8. Vid sjukdom/ledighet

Löneväxlingen upphör vid långvarig ledighet (dock ej semester) eller då den anställda ej längre har en sjuklön som avdraget kan tas av.

9. Särskild överenskommelse

För att växling av lön mot pension ska börja gälla ska en särskild överenskommelse upprättas vilken ska undertecknas av både den anställda och av arbetsgivaren.

10. Rådgivning

För medarbetaren innebär valet av ev. löneväxling ett viktigt privatekonomiskt beslut.

Valdemarsviks Kommun kommer därför att erbjuda medarbetaren individuell rådgivning av extern försäkringsspecialist vilken utses av kommunen.

För att medarbetaren ska kunna ta ställning i valet ska denne före sitt val alltid få information om skillnaderna mellan de olika förvaltningsformerna samt övriga valmöjligheter.

11. Ansvar för riktlinjerna

Kommunstyrelsen ansvarar för dessa riktlinjer



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

Ekonomisk uppföljning

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

Avtal - Arrende Eköns camping (Tjust Fritid AB)

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



Tjänsteställe/Handläggare

Samhällsbyggnad
Sven-Inge Arnell
t.f samhällsbyggnadschef
Tel: 0123-191 00
E-post: sven-inge.arnell@valdemarsvik.se

Mottagare

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Uppsägning av arrendeavtalet för Eköns camping

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen föreslås säga upp arrendeavtalet med Tjust Fritid AB, Kustcamp avseende Eköns camping.
2. Kommunstyrelsen föreslås ge förvaltningen i uppdrag att verka för att genomföra en ny upphandling för att åstadkomma ett långsiktigt, gärna 20-årigt avtal som grund för utveckling av området.

Ärendebeskrivning

Avtalet med nuvarande arrendator löper ut den 31 december 2026. Uppsägningstiden är 6 månader och för att kunna genomföra en ny upphandling föreslås att kommunstyrelsen beslutar att säga upp nuvarande avtal med Tjust Fritid AB.

Innan beslutet fattas kommer förvaltningen att ha nya kontakter för att informera arrendatorn om inriktningen på det fortsatta arbetet.

Nuvarande arrendator

Nuvarande arrendator Tjust Fritid AB övertog arrendeavtalet för Eköns camping 2008-10-01. Arrendeavtalet löper på i femårsintervaller och nuvarande period löper ut per den 31 december 2026.

Uppsägningen av avtalet ska göras skriftligen senast sex månader före arrendeperiodens utgång.

Femårsintervaller i ett arrendeavtal för den här typen av anläggning är relativt kort tid vilket inte gynnar möjligheten till utveckling och långsiktighet.

Fastighetschefen har under 2025 genomfört dialogmöten med arrendatorn utifrån att arrendeavtalet kan komma att sägas upp.



Nuläge att ta ställning till

Frågor om hur kommunen vill agera i framtiden när det gäller utarrendering av campingen på Ekön, när avtalet löper ut 2026-12-31, har varit uppe till diskussion vid flera tillfällen under år 2025.

Företrädare för Samhällsbyggnadssektorn har vid flera tillfälle tydliggjort att det i huvudsak finns två val:

1. En uppsägning av nuvarande avtal, följt av en ny upphandling och i så fall förespråkas ett långsiktigt avtal – förslagsvis 20 år.
2. En försäljning av campingområdet

I dialoger som förts under november månad 2025 har den politiska ledningen beslutat förorda att arrendeavtalet sägs upp med intentionen att få till ett långsiktigt, gärna 20-årigt avtal, med en entreprenör som vill utveckla området.

Efter avstämning med jurist anser förvaltningen att ett politiskt beslut som grund för uppsägningen är nödvändigt innan den formella uppsägningen kan skickas.

När det gäller tidsaspekten är det viktigt att ett beslut kan tas så snart som möjligt. Detta på grund av att det kan ta 3–4 månader att ta fram underlag för upphandling eller försäljning.

Besittningsskydd

För arrendeavtalet råder besittningsskydd vilket i händelse av oenighet mellan parterna vid en uppsägning kan leda till ett avgörande i arrendenämnden med oviss framgång och innebära kostnader.

Därav kan fortsatt dialog med arrendatorn vara av stor vikt för att nå samsyn inför en uppsägning.



Ekonomiska konsekvenser

Förslaget innebär initialt inga ekonomiska konsekvenser för kommunen.

Beslutet skickas till

Samhällsbyggnad
Akten

VALDEMARSVIKS KOMMUN

Kristina Lohman
kommundirektör

Sven-Inge Arnell
t.f samhällsbyggnadschef



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

Information till kommunstyrelsens arbetsutskott

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....