



Personalutskottet

Plats och tid	Sammanträdesrum A, kl. 14:00-15:00		
Beslutande	Ledamöter Yoomi Renström (S), Ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C) Jennie Forsblom (KD)		
	Tjänstgörande ersättare Jan-Åke Lindgren (S) tjänstgör för Håkan Englund (S) §§12-16		
Övriga närvarande	Ersättare Tjänstemän Personalchef Mona Persson Personalkonsult Maria Kihlström		
Justerare	Björn Mårtensson		
Justeringens plats och tid	Kommunhuset,		
Underskrifter			
	Sekreterare	Mona Persson	Paragrafer §§ 12-16
	Ordförande	Yoomi Renström	
	Justerare	Björn Mårtensson	

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2018-11-26		
Datum då anslaget sätts upp	2018-11-29	Datum då anslaget tas ned	2018-12-20
Förvaringsplats för protokollet	Kommunsekreterarens kontor		
Underskrift	Mona Persson		



Personalutskottet

Ärendelista

§ 12	Dnr 2018/00021	
	Godkännande av dagordning	3
§ 13	Dnr 2018/00611	
	Uppföljning av löneöversyn 2018	4
§ 14	Dnr 2018/00612	
	Löneöversyn 2019	6
§ 15	Dnr 2018/00614	
	Diskussion kring regelverket vid uppvaktning 25 år i tjänst.....	8
§ 16	Dnr 2018/00613	
	Sammanträdesdagar PU 2019	9



Personalutskottet

§ 12

Dnr 2018/00021

Godkännande av dagordning

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen.

Uppföljning av löneöversyn 2018

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen

Sammanfattning av ärendet

Den formella delen av löneöversyn 2018 är avslutad i och med att arbetsgivaren har haft avstämningar med våra fackliga motparter och att medarbetarna har fått ut sina nya löner. Ny lön gäller från och med den 1 april 2018. För Kommunals avtalsområde gäller ny lön från den 1 maj. Löneöversynen har genomförts enligt dialogmodellen. Utbetalning av ny lön har skett i april respektive maj, förutom för Lärarnas samverkansråd där utbetalning av ny lön sker den 27 november 2018, detta pga att centrala förhandlingar drog ut på tiden och inte var klara förrän i september månad.

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Detta innebär att kommunen som arbetsgivare själv avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. Ovanåkers kommun vill kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner i förhållande till kringliggande kommuner, för att kunna rekrytera och behålla personal, men framförallt vill kommunen kunna erbjuda goda arbetsförhållanden över tid.

Lönebildningens viktigaste funktion är att lönesättningen av medarbetare görs på sådant sätt att den bidrar till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Löneöversynen ska i första hand syfta till att belöna goda resultat och hög måluppfyllelse. Personalutskottet fattade inför löneöversyn 2018 beslutet att löneöversynsutrymmet skulle fördelas enligt följande:

- Utrymmet för löneöversyn 2018 inom de avtalsområden som inte har central fastställd nivå är märket.
- Kommunals avtalsområde följer Kommunals HÖK
- Prioriterade grupper är enhetschefer inom äldre och handikappomsorgen, bygglovshandläggare, miljöinspektörer, skolledare, löneadministratörer samt gatuchef där totalt 40 000 fördelas individuellt och differentierat i enlighet med KL-gruppens förslag.

Personalutskottet

Utfallet i löneöversynen 2018 blev för hela kommunen procent 2,43 %. Märket var för 2018 fastställt till 2,0 %. Kommunals utrymme utgjordes av 535 kr samt ett extra utrymme av 150 kr per undersköterska.

Flertalet av de fackliga motparterna upplever att dialogmodellen fungerat bra, men påpekar att ju mer transparens som finns i hur lönesättningen sker desto bättre kommer processen att upplevas. Där man upplever att det fungerat sämre har haft ett naturligt samband med vakanta tjänster alternativt sjukskrivna chefer. Fortfarande upplevs dock att verksamheterna behöver fortsätta arbete med att tydliggöra lönekriterierna.

De flesta av våra 14 fackliga motparter lyfter alla sina yrken som svårrekryterade bristyrken, som av den anledningen behöver uppvärderas lönemässigt.

När det gäller de satsningar som gjorts finns kritik att de inte upplevs fördelats utifrån resultat och måluppfyllelse.

Beslutsunderlag

Uppföljning av löneöversyn 2018, 2018-11-12

Skickas till

För kännedom: Personalavdelningen

§ 14

Dnr 2018/00612

Löneöversyn 2019

Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar

- Utrymmet för löneöversyn 2019 inom de avtalsområden som inte har central fastställd nivå är märket.
- Kommunals utrymme följer förutsättningarna i Kommunals huvudöverenskommelse
- Arbetsterapeuter, utbildade bibliotekarier och bibliotekschef prioriteras
- För en normalprestation är riktlinjen spannet 1,7 – 1,9 %

Sammanfattning av ärendet

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Grundförutsättningarna för lönebildningen är att den ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Inför löneöversyn 2019 finns centrala avtal tecknade mellan alla parterna utom avtalsområdet OFR Häslo och sjukvård.

Utvecklingen i avtalsbildningen har gått mot avtal utan central fastställd nivå, vilket verkar för en ökad lokal lönebildning. Avtal utan fastställd nivå innebär att kommunen som arbetsgivare själva avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. De avtal som finns tecknat på centralt håll med fastställt utrymme men utan individgaranti är inom Kommunals avtalsområde.

Personalutskottet

Som arbetsgivare förutsätts vi dock ta hänsyn till de samhällsekonomiska ramarna, varvid den internationellt konkurrensutsatta delen av industrin har en normerande roll och sätter det så kallade ”märket”. Märket för år 2019 är satt till 2,3 %.

Kommunals huvudöverenskommelse anger att utrymmet utgörs av 540 kr samt att lokala parter har utöver utrymmet ett extra utrymme om 0,3 % att fördela i lokala förhandlingar. Utrymmet fördelas individuellt och differentierat i syfte att öka lönespridningen, i första hand till grupper med yrkesutbildning. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling, resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

Kommunens ledningsgrupp har under hösten diskuterat löneöversyn 2019 och förslag på eventuella prioriteringar. Befattningarna arbetsterapeuter, utbildade bibliotekarier och bibliotekschef lyfts av gruppen fram som förslag för prioritering.

Konsekvensbeskrivning jämställdhet

En enklare översyn utifrån diskrimineringslagens grunder visade inte på några osakliga löneskillnader utifrån kön. En fortsättning av detta arbete ska göras i samverkan med våra fackliga motparter. Enligt tidplan brukar detta arbete ske tidig höst, men har under 2018 försenats eftersom lärarnas nya löner dröjt.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse; Löneöversyn 2019, 2018-11-16

Skickas till

För kännedom: Respektive nämnd, personalavdelningen



§ 15

Dnr 2018/00614

Diskussion kring regelverket vid uppvaktning 25 år i tjänst

Förslag till beslut under sammanträdet

Personalutskottet uppdrar till personalavdelningen att göra översyn av regelverket vid uppvaktning 25 år i tjänst.

Skickas till

För kännedom: Personalavdelningen

§ 16

Dnr 2018/00613

Sammanträdesdagar PU 2019

Personalutskottets beslut

Personalutskottet är från och med 2019 förlagt till KS:us sammanträdestid
5 mars , 2 maj, 24 september och 12 november.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse; Sammanträdesdagar PU 2019, 2018-11-20

Skickas till

För kännedom: Personalutskottets ledamöter