



Personalutskottet

Plats och tid	Kommunkontoret, sammanträdesrum A, tisdag 9 november 2015, kl. 14.00–16.00.
Ledamöter	Yoomi Renström (S), ordförande Håkan Englund (S), 1:e vice ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C)
Tjänstgörandeersättare	Gun-Marie Swessar (C) tjänstgörande ersättare för Jennie Forsblom (KD)
Övriga närvarande	Personalchef Mona Persson Personalsekreterare Maria Kihlström Kommunsekreterare Kristoffer Baas Sekreterare Monica Jonsson Kommunchef Christer Engström

Justering

Justerare	Björn Mårtensson
Plats och tid	Kommunkontoret, 23 november 2015, klockan 13.00
Justerade paragrafer	21-26



Personalutskottet

Underskrifter

Sekreterare

Kristoffer Baas

Ordförande

Yoomi Renström

Justerande

Björn Mårtensson

ANSLAG PÅ KOMMUNENS OFFICIELLA ANSLAGSTAVLA

Personalutskottet i Ovanåkers kommun har haft sammanträde **9 november 2015**.

Protokollet har justerats d v s godkänts.

Protokollet finns på kommunstyrelsekontoret och på kommunens webbplats www.ovanaker.se.

Överklagande

Anslaget sätts upp på anslagstavlan 23 november och tas ned 16 december 2015. **Mellan 23 november och 14 december** har du möjlighet att överklaga besluten.

Hur man överklagar, se särskild information på anslagstavlan och på kommunens webbplats www.ovanaker.se. Behöver du hjälp, kontakta sekreteraren i nämnden. Receptionen kan hjälpa dig att få kontakt med rätt person.

Kristoffer Baas



Personalutskottet

Pu § 21

Dnr 2015/390

Godkännande av dagordningen

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen med följande tillägg:

- Rekryteringen av ekonomichef
- Rekrytering av förvaltningschef till barn- och utbildningsförvaltningen



Personalutskottet

Pu § 22

Dnr 2015/468

Arbetsledarenkät

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet beslutar att genomföra enkätundersökning till chefer och arbetsledare.
- Resultatet redovisas för personlutskottet och åiterrapporteras till respektive nämnd för fortsatt handläggning.
- Eventuella behov av förvaltningsövergripande insatser genomförs av personalavdelningen

Sammanfattning av ärendet

Vartannat år genomförs en medarbetarenkät och en arbetsledarenkät. I år har medarbetarundersökningen genomförts och nu är det dags att fråga hur chefer och arbetsledare upplever sin situation. Syftet är att kunna ge ett bra stöd till ledarskapet i kommunen för att kunna ge dem stöd att klara sina uppdrag. I år har upplägget för enkäten ändrats så att även den liksom medarbetarenkäten följer öppna jämförelser medarbetarindex. Däremot kommer den inte att rapporteras in i öppna jämförelser eftersom någon särskild uppföljning av chefers arbetssituation inte finns. Enkäten åiterrapporteras till respektive nämnd och personlutskott för fortsatt handläggning.

Beslutsunderlag

Förslag till enkät

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2015-10-29



Personalutskottet

Pu § 23

Dnr 2015/469

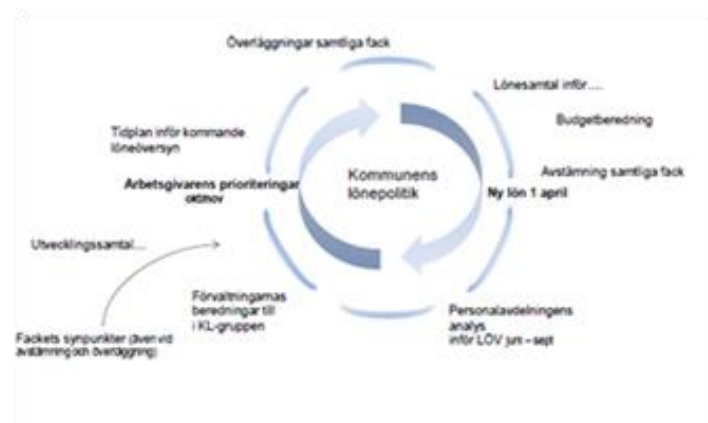
Löneöversyn 2016

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Ärendet

Utgångspunkten för Ovanåkers kommuns lönepolitik är att lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla medarbetarens bidrag till resultat och måluppfyllelse. Målsättningen är att stimulera till goda arbetsinsatser, främja medarbetarens utveckling i arbetet samt att verksamheterna utvecklas effektivt.



Sedan många år är det en "regel" att de kommunala avtalen innehåller löneöversyner en gång per år, nämligen den 1 april. Även kommunens årsplanering bygger på datumet 1 april. Därifrån kan man i årshjulet för löneöversyn gå bakåt och se när viktiga händelser bör ske för att nya lönen ska utbetalas i rätt tid.

Avtalsrörelsen 2016 berör i stort sett landets alla löntagare

Det finns ca 685 kollektivavtal om löner och anställningsvillkor på den svenska arbetsmarknaden. Närmare 500 av dem löper ut under år 2016. De avtal som löper ut senare kommer också att påverkas av vad arbetsmarknadens parter enas om under år 2016. Det innebär att praktiskt taget alla anställda med kollektivavtal berörs av förhandlingarna under avtalsrörelsen 2016. Märket, som sätts i industriavtalet, innebär att den internationellt konkurrensutsatta sektorn fungerar som en norm för överenskommelsen på den övriga arbetsmarknaden.

forts



Personalutskottet

Pu § 23 forts

Inom vår sektor löper under våren 2016 avtalen ut med Kommunal, Vårdförbundet Fysioterapeuterna och Lärarnas samverkansråd (Läraryrkesförbundet och Lärarnas Riksförbund) inom vår sektor. Om avtalen sägs upp kommer SKL att teckna avtal som berör cirka 800 000 medarbetare i kommun, landsting och regioner. SKLs mål som arbetsgivarorganisation är idag att genom tecknandet av centrala avtal trygga arbetsfreden, verka för ökad lokal lönebildning, beakta kommunernas ekonomiska ramar liksom de samhällsekonomiska ramarna då kollektivavtal träffas samt bidra till en förbättrad effektivitet och produktivitet i verksamheten.

Konstruktioner centrala löneavtal 2013-2016

	April 2013	April 2014	April 2015	April 2016
Kommunal	550 kr Ingen individgaranti	550 kr Ingen individgaranti	600 kr Ingen individgaranti	----
AKV	2,6 %	2,2 %	*	*
Vårdförbundet/ Fysioterapeuter	*	*	* (förlängt 12 mån.)	-----
Läraryrkesförbundet	2,2 %	2,2 %	*	*
Lärarnas samverkansråd	2,0 %	*	* (uppsägningsbart)	-----
Akademiker- Alliansen	* (uppsägningsbart)	* (uppsägningsbart)	* (uppsägningsbart)	* (uppsägningsbart)
Genomsnitt 'lönekostnads- märket'	2,27 %	2,27 %	2,27 %	-----

* = Ingen angiven nivå för löneökningar
---- = Omfattas ej av nu gällande avtal



Tidplan avtal 16

Konkurrensutsatta sektorn sätter ”märket”

- LO-samordningen 21 oktober (ingen LO-samordning i avtalsrörelsen)
- Industrins avtal beräknas klar 31 mars
- Detaljhandeln 31 mars

forts



Personalutskottet

Pu § 23 forts

SKL

- Mål och inriktning i november
- Beslut i SKLs styrelse under december
- Bud från SKL och yrkanden från facken 21 december
- Förhandlingar jan-mars eller tills överenskommelse träffats.
- Utgångspunkten är enligt KAF (Avtal om förhandlingsordning på den kommunala sektorn) nya överenskommelser innan gamla avtalen löper ut:
 - 31 mars: Lärarnas samverkansråd och OFRs Hälso o sjukvård
 - 30 april: Kommunal

Kommunen:

- Arbetar med arbetsvärdering i BAS
- Arbetar med arbetsgivarens prioriteringar
- Arbetar med LUS-samtal
- Ny lön – målsättning april 2016

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2015-10-29



Personalutskottet

Pu § 24

Dnr 2014/182

Ändring i arvodesreglemente

Personalutskottet förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

Fullmäktige upphäver tidigare beslut i arvodesbestämmelser angående ersättning för förlorad pensionsförmån enligt följande:

1. Kommunfullmäktige ändrar pkt 7 Kostnadsersättningar i arvodesreglemente Kommunfullmäktiges beslut 26 september 2011 § 80 diariernr: 2011.293 024 från ”Undantaget är begäran om förlorad pensionsförmån som ska göras senast två år efter det år som ersättning yrkas för” till: ”undantaget är begäran om pensionsförmån som ska göras senast två år efter pensioneringstillfället.”
2. I nuvarande arvodesreglemente antaget av kommunfullmäktige den 15 december 2014 ändras följande mening under rubriken förlorad pensionsförmån ” begäran om ersättning ska göras senast inom två år efter det år som ersättning yrkas för ” till begäran om pensionsförmån som ska göras senast två år efter pensioneringstillfället.”
3. Framåt i tiden, från och med 2016-01-01, införs i arvodesbestämmelserna för förtroendevalda att förlorad pensionsförmån ska ansökas senast inom två år från det år ersättning yrkas för.

Sammanfattning av ärendet

Förvaltningsrätten har i ett överprövat ärende angående rätt till förlorad pensionsförmån konstaterat följande:

forts

Skickas till

För handläggning: Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

För kännedom: Personalavdelningen, löneavdelningen



Personalutskottet

Pu § 24 forts

”Av förarbetena till bestämmelsen i kommunallagen om förtroendevalda framgår att kommuner har en vid befogenhet att inom ramen för skälighetsnormen besluta om ekonomiska förmåner. Kommuner och landsting får emellertid inte fatta beslut med tillbakaverkande kraft som är till nackdel för medlemmarna om det inte finns synnerliga skäl för detta. Det överklagade beslutet innebär att förtroendevalda som fullgjort sitt uppdrag fram till 2008 fråntas möjligheten att begära ersättning för förlorad pensionsförmån. Enligt 4 kap. 12 § KL har förtroendevalda rätt till skälig ersättning för bl.a de pensionsförmåner som de förlorar när de fullgör sina uppdrag. Det överklagade beslutet strider således mot den aktuella bestämmelsen i kommunallagen. Förvaltningsrätten finner att Kommunfullmäktiges beslut den 26 september 2011 § 80 med diariennr.2011.293 024 om att anta de aktuella arvodesbestämmelserna för förtroendevalda strider mot såväl förtroendevaldas rättighet till skälig ersättning som retroaktivitetsförbudet i kommunallagen. Beslutet ska därför upphävas.”

I domen är förvaltningsrätten tydlig med att retroaktivitetsförbudet ska tillämpas med mycket stor försiktighet. Anledningen till att en preskriptionstid valdes i samband med revidering av arvodesreglementet 2011 är dels att det visat sig vara svårt för den förtroendevalda att kunna styrka och få intyg från sin ordinarie arbetsgivare i vilken omfattning pensionsförmån förlorats för politiska uppdrag i kommunen ju längre bakåt i tiden det gäller och dels att regelverken inom området har förändrats över tid och överensstämmer därför inte med dagens bestämmelser. Genom att tidsbegränsa ansöknings tiden möjliggörs mer korrekt utbetalda förlorade pensionsförmåner. Därför föreslås att förlorade pensionsförmåner framåt i tiden, från och med 2016-01-01, ska ansökas senast inom två år från det år ersättning yrkas för. För kommunens förtroendevalda innebär detta ett enkelt förfarande samt bättre och mer adekvat underlag för korrekt utbetald förlorad pensionsförmån.

Förlorad pensionsförmån är kopplat till förlorad arbetsinkomst hos ordinarie arbetsgivare. Förloras ingen arbetsinkomst förloras heller ingen pensionsförmån.

Beslutsunderlag

Dom från förvaltningsrätten 2015-10-06 mål nr 226-14

Bilaga 1 – Förslag till ändringar i arvodesreglementen, 2015-10-15

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2015-10-12



Personalutskottet

Pu § 25

Dnr 2015/213

Rekrytering av ekonomichef

Personalutskottets beslut

Avslutad rekrytering utan att gå vidare med någon av de sökande. Uppdrag lämnas till kommunchefen att lösa frågan internt inom ekonomiavdelningen och redovisa förslag till lösning vid personalutskottets sammanträde den 14 december.

Ärendet

Kommunchefen informerade om processen kring rekryteringen av ekonomichef. Rekryteringen har avslutats utan att gå vidare med någon sökande.

Kommunchefen berättade om tre alternativa sätt att hantera detta faktum.

1. Påbörja ny rekryteringsomgång.
2. Undersöka möjligheten att hyra in ekonomichef i avvaktan på senare rekrytering
3. Intern lösning inom ekonomiavdelningen.



Personalutskottet

Pu § 26

Dnr 2015/69

Rekrytering av ny förvaltningschef till barn- och utbildningsförvaltningen

Personalutskottets beslut

Rekryteringsprocessen fortsätter med kompletterande tester och intervjuer. För intervjuer avsätts den 27 och 30 november.

Ärende

Ansökningstiden för anställande av ny förvaltningschef till barn- och utbildningsförvaltningen har löpt ut.

Personalutskottet höll ett telefonmöte med anlita rekryterare för att skapa sig en lägesbild över inkomna ansökningar.