



Personalutskottet

Plats och tid	Kommunkontoret, sammanträdesrum B, tisdagen den 27 maj 2014, kl. 13.00 – 14.45
Ledamöter	Yoomi Renström (S), ordförande Håkan Englund (S), v ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C)
Tjänstgörandeersättare	Hans Gradin (S) tjänstgörande ersättare för Patrik Eriksson (MP)
Övriga närvarande	Personalchef Mona Persson Personalsekreterare Maria Kihlström Kommunsekreterare Kristoffer Baas Socialchef Anette Forsblom § 7 Verksamhetschef socialförvaltningen Urban Sundström § 7

Justering

Justerare	Björn Mårtensson
Plats och tid	Kommunkontoret den 16 juni, klockan 15.00
Justerade paragrafer	6-11



Personalutskottet

Underskrifter

Sekreterare

Kristoffer Baas

Ordförande

Yoomi Renström

Justerande

Björn Mårtensson

ANSLAG PÅ KOMMUNENS OFFICIELLA ANSLAGSTAVLA

Personalutskottet i Ovanåkers kommun har haft sammanträde den **27 maj 2014**.

Protokollet har justerats d v s godkänts.

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

Överklagande

Anslaget sätts upp på anslagstavlan den 16 juni 2014 och tas ned den 9 juli 2014. **Mellan den 16 juni och 7 juli** 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 § 6

Godkännande av dagordningen

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner dagordningen.



Personalutskottet

Pu § 7

**Framtidens personalförsörjning – Socialförvaltningen 2014 -
Anette Forsblom och Urban Sundström**

Ärendet

Anette Forsblom och Urban Sundström redovisade hur socialförvaltningen arbetar för att klara av framtida personalförsörjning med sikte mot 2030.

Personalutskottet tackar Anette och Urban för informationen.



Pu § 8

Dnr 2014.145 026

Anslutning till gemensam företagshälsovårdsnämnd

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Kommunfullmäktige ansluter till gemensam företagshälsovårdsnämnd från 2015-01-01.
2. Kommunfullmäktige utser två ordinarie ledamöter och två ersättare till den gemensamma nämnden.
3. Kommunfullmäktige antar det förslag till avtal om samverkan som är daterat 2014-04-08.

Ärendet

Enlig arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Kommunerna är stora arbetsgivare med många olika verksamheter i olika arbetsmiljöer något som kräver en stor bredd och kompetens av de företagshälsor som ska kunna leverera de tjänster som kommunen behöver för att klara arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvaret för de anställda. Exempel på tjänster som efterfrågas är hjälp med arbetsmiljöarbetet, synpunkter vid ombyggnationer samt arbetsförmågebedömningar av enskilda medarbetare. De senare bör för att godtas av försäkringskassan ske av s.k. multifunktionella team som består av läkare, ergonomer beteendevetare och psykologer.

Under de senaste fjorton åren har företagshälsovården upphandlats vid tre tillfällen. Upphandlingarna har skett tillsammans med Söderhamn, Bollnäs och Ockelbo. Vid de tre olika tillfällena har det varit varierande antal anbud. Vid upphandling nummer två var det enbart ett företag som lämnade anbud på Ovanåkers kommun.



Personalutskottet

Pu § 8 forts

Vår nuvarande leverantör Gävle-Dala företagshälsa har varit en gemensam nämnd mellan landstingen i Gävleborg och Dalarna men har kunnat leverera tjänster till flera.

Den gemensamma nämnden upphör 2014-04-30 och istället bildas en ny gemensam nämnd mellan Gävle kommun och landstinget Gävleborg. Den gemensamma nämnden kommer från årsskiftet att tillhöra regionförbundet Gävleborg.

Vårt avtal med nuvarande leverantör Gävle- Dala företagshälsa upphör 2014-12-31 och vi kan därmed ansluta från 2015-01-01. Av de kommuner som har samma avtalstid som Ovanåkers kommun har Bollnäs och Söderhamn valt att upphandla medan Ockelbo har valt att ansluta till den gemensamma nämnden. Övriga kommuner i länet har avtal som löper längre än 2015-01-01 och har därför valt att inte ta ställning.

En gemensam länsövergripande företagshälsovård har den storlek att de klarar att leverera den bredd av kompetenser som behövs för att vara behjälplig med att säkerställa arbetsmiljöansvaret. Den ger också möjlighet att säkerställa och utveckla kvaliteten i företagshälsovårdstjänster till våra kommun- och landstingsanställda. Den gemensamma företagshälsovården skapar också kontinuitet för leverans av företagshälsovårdstjänster då varje byte av företagshälsovård ger ett ”produktionstapp” innan de har skapat förtroende i organisationen.

Beslutsunderlag

Erbjudande om anslutning till gemensam företagshälsovårdsnämnd
204-04-09.

Avtal om samverkan förslag 2014-04-08

Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2014-04-25



Pu § 9

Dnr 2014.211 024

Antagande av Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL)

Personalutskottets förslag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

1. Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) antas med tillhörande bilaga
2. Undantag i regelverket är att i Ovanåkers kommun är 50 % betydande del av heltid i enlighet med beslut av kommunfullmäktige 2003-02-24 § 7
3. Kommunfullmäktige utser kommunstyrelsen, med möjlighet att delegera, att även fortsättningsvis vara pensionsmyndighet d.v.s. den nämnd som ska ha till uppgift att tolka och tillämpa pensions- och omställningsbestämmelserna.

Sammanfattning av ärendet

Tidigare bestämmelser om pensions- och avgångsättning (PBF) från 2003 har blivit otidsenliga och liksom för anställda i kommunen bygger de nya reglerna i OPF-KL på arbetslinjen.

Syftet med de nya bestämmelserna är att de ska underlätta och möjliggöra för förtroendevald att förena arbetsliv och uppdrag. Bestämmelserna har därför i möjligaste mån anpassats till de pensions- och omställningsavtal som gäller för anställda inom kommuner, landsting och regioner, liksom för anställda på arbetsmarknaden i övrigt.

OPF-KL är utformat för att tillämpas på förtroendevalda som nyttillträder ett eller flera uppdrag efter valet 2014. Bestämmelserna gäller från och med 2015-01-01 och inga övergångsbestämmelser finns.

Förtroendevalda som redan har uppdrag eller har haft tidigare uppdrag i kommunen men nyttillträder efter 2014 år val omfattas av de tidigare bestämmelserna i PBF. Ett undantag finns och det är att pensionsavsättning sker för alla, även fritidspolitiker.

I huvudsak innebär de nya bestämmelserna tre större förändringar:

1. De förtroendevalda som avses i 4 kap 1 § kommunallagen och som fullgör uppdrag hos kommun eller landsting, på heltid eller betydande del av heltid omfattas av tidsbegränsade omställningsinsatser både i form av ekonomiskt stöd och också hjälp ut i arbetslivet när deras förtroendeuppdrag upphör. Betydande del av heltid är enligt OPF minst 40 % av heltid. I Ovanåkers kommun har man tidigare antagit att omfattningen ska vara minst 50 % för att vara betydande del av heltid (kf § 7 2003-02-24).

forts



Personalutskottet

Pu § 9 forts

2. Pensionsavgift betalas in för alla förtroendevalda även fritidspolitiker. Avgiften grundas på utbetalda sammanträdesersättningar och arvoden. Pensionsavgiften är 4,5 % på inkomst upp till taket på 7,5 IBB och 30 % på inkomst över taket. Pensionsavgiften betalas in på sammanträdesersättningar och övriga arvodesersättningar från första kronan oavsett ålder. Pensionsavgiften avsätts kalenderårsvis, senast den 31 mars till en pensionsbehållning hos kommunen. Ersättning som understiger 1,5 % av inkomstbasbeloppet betalas ut.
3. Den lokala pensionsmyndighetens roll blir större än tidigare då det är den som ska göra bedömningen av vilka aktiva omställningsinsatser den individuella politikern ska få. Det är också den lokala pensionsmyndigheten som avgör om förlängt omställningsstöd ska utgå och ev. gränsdragningstolkningar.

Beslutsunderlag

Kommentarer till Förslag om bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL) med bilaga 131020
Personalavdelningens tjänsteskrivelse den 6 maj 2014
Tjänsteskrivelse Mona Persson, 2014-05-06

Beslutet ska skickas till

Politiska organisationerna, personalavdelningen, ekonomiavdelningen



Personalutskottet

Pu § 10

Dnr 2013.364 021

Uppföljning av löneöversyn 2014

Personalutskottets beslut

Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning av ärendet

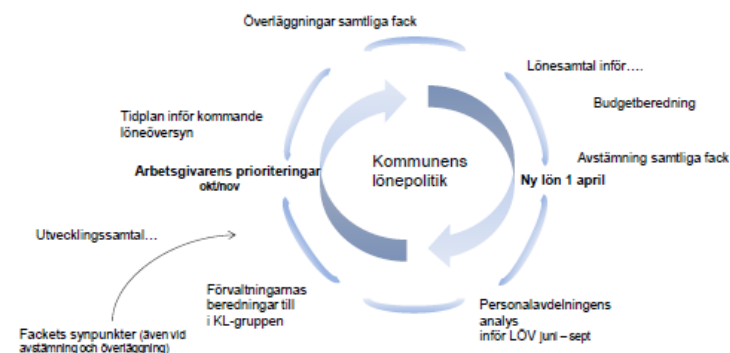
Löneöversyn 2014 har genomförts och nya löner utbetalades i april 2014 enligt avtal. Det totala utfallet är en löneökning på 2,69 %.

Ärendet

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Löneöversynen 2014 är första året med individuell lönesättning och chef-medarbetardialog även inom Kommunals avtalsområde, vilket innebär att individuell lönesättning tillämpats inom samtliga kommunens verksamheter. Inriktningen inför löneöversyn 2014 fastställdes av personalutskottet:

- Kommunal enligt avtal 550 kr per tillsvidareanställd
- Pedagogisk personal 3,4 % av dessa är 0,2 % extra riktade till förskollärare, fritidspedagoger och förskolechefer
- Övriga 2,2 %

De 0,2 % som riktades till förskollärare, fritidspedagoger och förskolechefer motiverades med att dessa i jämförelse med övriga befattningar i samma befattningsvärderingsgrupp har de lägsta medianlönerna.



Processen har följt årshjulet och överläggningar har genomförts med samtliga fackliga motparter, där personalutskottets beslut har presenterats och kommunen har berättat kring tänket med löneöversynen.

forts

Personalutskottet

Pu § 10

Fack	Utfall 2014
Kommunal	2,31 %
Vision	2,21 %
Läraryrket	3,44 %
LR	3,34 %
Vårdförbundet	2,75 %
Fysioterapeuterna	2,35 %
Akademikerförbundet SSR	2,28 %
JUSEK	2,22 %
DIK	2,24 %
Naturvetarna	2,08 %
Ledarna	2,38 %
Skolledarna	3,36 %
Sveriges Ingenjörer	2,46 %
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter	3,17 %
Oorg	2,60 %
Totalt	2,69 %

Det genomsnittliga löneutfallet i hela kommunen blev 2,69 % medan utfallet i de särskilt prioriterade grupperna fördelades enligt följande:

Befattning	Utfall 2014
Förskollärare	3,71 %
Fritidspedagog	3,84 %
Förskolechef	3,92 %
Lärare grundskola, tidigare år	3,26 %
Lärare grundskola, senare år	3,24 %
Lärare gymnasium, allmänna ämnen	3,31 %
Lärare, kulturskola	3,20 %
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	2,95 %
Rektor	3,35 %

De 0,2 % som riktades till förskollärare, fritidspedagoger och förskolechefer öronmärktes och användes enbart till dessa kategorier. För förskollärarna har årets satsning lett till en större lönespridning, lönespridningen 2014 är 13,9% i jämförelse med 10,9 % år 2013, 11,2% år 2012, 10,9% år 2011 och 11,2% år 2010. Fritidspedagogerna är en mindre grupp och där varierar lönespridningen på ett helt annat sätt mellan åren, lönespridningen 2014 är 9,2 % i jämförelse med 15,3 % år 2013, 8,8 % år 2012, 13,1 % år 2011 och 9,4 % år 2010. Gruppen förskolechefer består av enbart tre personer.



Personalutskottet

Pu § 10

Under slutet av mars fram till mitten av april genomfördes avstämningar med samtliga fack, vilket innebar att årets löneöversyn avslutades i april och utbetalning av nya löner skedde i april i enlighet med respektive HÖK tecknad mellan Sveriges kommuner och landsting och centrala fackliga parter.

Ur ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt att förstå att lönesättningen är en del av vår arbetsgivarpolitik. Hur cheferna sköter hela processen är en mycket viktig del av vårt arbetsgivarvarumärke. Särskilt med tanke på att löneöversynen är den naturliga årliga kontakten med fackliga företrädare, och kommunen har få lokalt förankrade fackliga företrädare som kan ge andra nyanser än lön.

Beslutsunderlag

Utfall löneöversyner

Tjänsteskrivelse Maria Kihlström, 2014-05-08



Personalutskottet

Pu § 11

Dnr 2014.182 003

Arvodesbestämmelser – Uppdrag att genomföra översyn av bestämmelserna

Personalutskottets beslut

Inför kommande mandatperiod görs en översyn av arvodesbestämmelserna i första hand utifrån följande frågeställningar

- Utgångspunkt för arvodesbestämmelserna riksdagsmannaarvodet eller inkomstbasbeloppet.
- Inkomsttak för heltidsarvoderade politiker
- Oppositionsresursens omfattning

Personalavdelningen ska stämma av arbetet med Håkan Englund (S) och Björn Mårtensson (C).

Ärendet

En diskussion om mindre förändringar av arvodesbestämmelserna fördes, bland annat diskuterades om arvodesbestämmelserna ska följa inkomstbasbelopp eller riksdagsmannaarvodet, om det ska finnas inkomsttak arvode för heltidsarvoderade politiker och om oppositionsresursen ska omfatta 50 % eller om det ska gå att dela på flera.