



## Personalutskottet

---

Plats och tid	Kommunkontoret, sammanträdesrum B, tisdag 18 november 2014, kl. 15.15 – 16.00
Ledamöter	Yoomi Renström (S), ordförande Håkan Englund (S), vice ordförande Mikael Jonsson (M) Björn Mårtensson (C)
Tjänstgörandeersättare	Hans Gradin (S) tjänstgörande ersättare för Patrik Eriksson (MP)
Övriga närvarande	Personalchef Mona Persson

## Justering

Justerare	Björn Mårtensson
Plats och tid	Kommunkontoret 24 november, klockan 09.00
Justerade paragrafer	16-17



**Personalutskottet**

---

Underskrifter

Sekreterare

\_\_\_\_\_  
Kristoffer Baas

Ordförande

\_\_\_\_\_  
Yoomi Renström

Justerande

\_\_\_\_\_  
Björn Mårtensson

---

**ANSLAG PÅ KOMMUNENS OFFICIELLA ANSLAGSTAVLA**

**Personalutskottet** i Ovanåkers kommun har haft sammanträde den **18 november 2014**.

Protokollet har justerats d v s godkänts.

Protokollet finns på kommunstyrelsekontoret och på kommunens webbplats [www.ovanaker.se](http://www.ovanaker.se).

**Överklagande**

Anslaget sätts upp på anslagstavlan 24 november 2014 och tas ned 17 december 2014. **Mellan 24 november och 15 december** har du möjlighet att överklaga besluten.

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

\_\_\_\_\_  
Kristoffer Baas



**Personalutskottet**

---

**Pu § 16**

**Godkännande av dagordningen**

**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet godkänner dagordningen.



Personalutskottet

---

Pu § 17

Dnr 2014.370 021

## Löneöversyn 2015

### Personalutskottets beslut

Personalutskottet beslutar att starta löneöversyn 2015 med följande fördelning av löneutrymmet:

- Kommunal, enligt avtal 600 kr per tillsvidareanställd
- Övriga 2 %

Utöver detta tillförs Socialförvaltningen 30 000 kr att fördela bland enhetschefer, sjuksköterskor och socialsekreterare samt barn och utbildningsförvaltningen 90 000 kr att fördela bland pedagogisk personal.

Som stöd i översynen används Löne- och Utvecklingssamtal (LUSen).

### Ärendet

Arbetsgivaren har utifrån de centrala avtalen ett stort ansvar för lönebildningen. Utvecklingen har under de senaste åren gått mot avtal utan central fastställd nivå, vilket verkar för en ökad lokal lönebildning. Detta innebär att kommunen som arbetsgivare själv avgör vilket ekonomiskt utrymme som finns för löneökningar och hur utrymmet sedan ska fördelas. Inga av löneavtalen innehåller några individgarantier.

Gällande avtal	April 2015
Kommunal	600 kr
AKV	Ej central fastställd nivå
Vårdförbundet/Fysioterapeuterna	Ej central fastställd nivå
Lärarnas samverkansråd	Ej central fastställd nivå
Akademikeralliansen	Ej central fastställd nivå

Inför löneöversyn 2015 har Vårdförbundet/Fysioterapeuterna samt Lärarnas samverkansråd möjlighet till uppsägning av avtalen fram till 2015-01-01. Vårdförbundet och Fysioterapeuternas avtal förvandlas till ett tillsvidareavtal med chans till årlig uppsägning om avtalet inte sägs upp. Lärarnas samverkansråds gällande avtal sträcker sig fram till 2016-03-31 om inte uppsägning sker.

forts



**Personalutskottet**

---

**Pu § 17 forts**

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. Individuellt satta löner förutsätter en verklig dialog mellan lönesättande chef och medarbetare. Chefen är arbetsgivarens företrädare i förhållande till medarbetaren och behöver därför kunna motivera och stå för de beslut som fattas. Som stöd för både chefer och medarbetare tog kommunen i samband med förra årets löneutbildning fram generella lönekriterie, Löne och Utvecklinssamtal (LUS), som respektive verksamhet sedan får bryta ned till verksamhetsnivå genom att berätta att ”hos oss betyder det...” I materialet finns nivåerna behöver utveckla, bra och mycket bra.

Diskrimineringslagen kräver att en lönekartläggning genomförs vart tredje år med åtgärdsplan för att åtgärda eventuella löneskillnader. Kartläggning och analys genomfördes i maj/juni 2014 i samverkan med facken. Inga osakliga löneskillnader på grund av kön hittades i kommunen.

Inför 2015 års löneöversyn har alla förvaltningar haft uppdraget att fundera om det är några särskilda frågeställningar, individer, grupp eller grupper som bör prioriteras eller beaktas särskilt inför löneöversynen. Utifrån de grupper som lyftes gjordes en jämförelse med närliggande kommuner samt andra analyser i KL-gruppen. Utifrån detta föreslår KL-gruppen att följande prioriteringar utan individgaranti:

- Barn och utbildningsförvaltningen har 90 000 kronor att själva fördela utifrån intentionerna i det centrala avtalet att pedagogisk personal ska ha ett högre utfall än övriga.
- Socialförvaltningens totalt 30000 kronor att själva fördela inom grupperna enhetschefer, sjuksköterskor och socialsekreterare utifrån jämförelse med andra kommuner och marknaden.

Målsättningen inför 2016 års löneöversyn är att eventuella prioriteringar/satsningar arbetas fram inför budgetberedningen.

**Beslutsunderlag**

Lönekartläggning och analys 2014, 2014-11-10  
Tjänsteskrivelse, Maria Kihlström, 2014-11-10