

Personalutskottet

2013-05-30

Plats och tid

Misteln, den 30 maj, 2013

Beslutande

Carl-Axel Blom (S), ordförande
Ingbritt Loberg (S), v ordförande
Anders Svensson (M), ledamot

Övriga deltagande

Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera

Paragrafer 23 - 27

Underskrifter Sekreterare

.....
Pernilla de Vries

Ordförande

.....
Carl-Axel Blom

Justerande

.....
Ingbritt Loberg

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2013-05-30

Datum för anslags uppsättande

Datum för anslags nedtagande

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Pernilla de Vries

PU §23

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

PU §24

DNR: KPU.2012.181

Rökfri arbetsplats

Personalutskottet tackar utskotten och myndighetsnämnden för remissvar. Samtliga utskott ställer sig bakom policyn. Myndighetsnämnden anser dock att en formulering avseende rökning under måltidsuppehåll bör förtydligas.

Utskottet har även tagit emot synpunkter från samarbetsorganet för skola, kultur/fritid och individ- och familjeomsorgen. Samarbetsorganet föreslår en tobaksfri arbetstid istället för rökfri arbetstid.

Personalutskottet föreslår till kommunstyrelsen att införa rökfri arbetstid som steg ett och överväger inför framtiden att införa tobaksfri arbetstid.

Personalutskottets förslag till beslut

Att föreslå kommunstyrelsen att införa rökfri arbetstid från den 1 januari, 2014 enligt förslag till policy.

Beslutsunderlag

Policy för rökfri arbetsplats arbetstid.odt

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §25

DNR: KPU.2013.32

Löneöversyn 2013

Personalchefen redogör för hur löneavtalen ser ut för kommande avtalsperiod. Lönestatistiken och analysen av denna redovisas samt chefernas behov och synpunkter som lämnades inför löneöversyn. Utöver detta redovisas resultatet av lönekartläggningen och påföljande handlingsplan.

Personalutskottets beslutKommunal, 550 kr.

Ett antal åtgärder som ska genomföras och därför ligger det 540 utdelat per tillsvidareanställd medarbetare:

Vaktmästare 1000 kr för lönekartläggningen.

Städ utbildning SRY-utbildning, 6 medarbetare, 400 kr.

Pooltillägg LSS, 4 medarbetare, 200 kr.

Vision, Ledarna och SSR, 2,6%

För arbetsledande personal gäller fortfarande ett icke definierat garanterat utfall.

Vårdförbundet och LSR, 2,6%Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd, 3,0%

Utrymmet för alla lärargrupper lika. Enligt beslutet gäller satsningen på just lärare. För andra medarbetare i dessa förbund gäller 2,6%.

Akademikeralliansen, 2,6%Oorganiserade följer övriga i samma befattning och inom kollektivavtalsområde.Ytterligare äskande

Efter att budgeten är fördelad enligt ovan återstår ett utrymme som finns kvar att fördela. Chefer kan göra ytterligare som ska ha funnits med i tidigare analyser och beskrivningar av behov som gjordes under januari och februari.

Beslutsunderlag

Löneöversyn andra kommuner statistik mm.xls

Redovisning

Alla beräkningar inför PU.xls

PU §26

DNR: KPU.2013.92

Jämställdhet och lönekartläggning 2013

Personalchefen redovisar kommunens lönekartläggning avseende 2012 års lön.

Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

I analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika har identifierats en grupp där ingen förklaring till löneskillnad finns. Det är gruppen skolvaktmästare/vaktmästare. Löneskillnaden ska åtgärdas enligt handlingsplan.

I analysen mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga identifieras ingen grupp där löneskillnaderna inte kan förklaras.

Personalutskottets beslut

Att godkänna redovisningen

Beslutsunderlag

Sammanställning 2013-03-20.xls
Alla grupper.pdf

Beslutsmottagare

PU §27

DNR: KPU.2013.30

Rapporter till personalutskottet 2013Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ökar. Per siste mars var den 9,07% för hela kommunen. Det är den långa sjukfrånvaron, över 59 dagar, som ökat i jämförelse med samma period 2012.

Högst är sjukfrånvaron i sociala utskottets verksamhet, och där framförallt i hemtjänsten och LSS. Under maj månad var 38 medarbetare i kommunen sjuk mer än 15 dagar.

Personalchefen får i uppdrag att utreda rutinerna och tillse att det finns handlingsplaner i förekommande fall.

Personalutskottet tar åter upp frågan i september.

Förslag till rutiner vid anställds bortgång

Personalkontoret har tagit fram förslag för rutiner vid anställdas bortgång. Rutinerna avser annonsering och flaggning.

Personalutskottet tar upp frågan på sitt sammanträde i september för beslut.

Träffa kollektivavtal

Enligt delegationsordningen kan personalchefen med stöd av centrala kollektivavtal träffa för kommunen bindande överenskommelser om löneöversyner och tillämpning av centrala kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning.

Enligt reglemente för kommunstyrelsen är personalutskottet kommunens centrala arbetsgivarorgan och ska ha hand om frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.
- Med bindande verkan för kommunen genom kollektivavtal reglera frågor rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.

Efter diskussioner i ledningsgruppen och personalutskottet föreslås att nya centrala kollektivavtal som ska antas lokalt endast lyfts som informationsärendet till personalutskottet.

Personalutskottet

2013-05-30

Semesterdagstillägg mot ledig tid

Många kommuner erbjuder tillsvidareanställda arbetstagare att byta semesterdagstillägget mot ledig tid. Syftet med detta är att ge medarbetare som är i behov av ytterligare ledig tid, utöver ordinarie semesterdagar, en möjlighet att byta semesterdagstillägget mot extra lediga dagar. I en kommun ger man arbetstagare som är 39 år eller yngre 5 dagar och arbetstagare som är 40 år eller äldre får 6 dagar.

Arbetstagare med uppehålls- eller ferieanställning omfattas inte. Inte heller arbetstagare som inte bedöms få full årssemester. I några kommuner omfattas bara de medarbetare där den extra ledigheten inte innebär att vikarie ersätter den lediga tiden.

De fackliga organisationerna i Högsby har inte drivit på i ärendet. Personalutskottet tar upp frågan vid kommande sammanträde under hösten.

Förmåner som bruttolöneavdrag

Flera kommuner inför möjlighet för anställda att nyttja bruttolöneavdrag för olika typer av tjänster. Detta som ett led i att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke och ge kommunens anställda en bra möjlighet att få ta del av olika tjänster till förmånliga villkor.

Vanligt förekommande hos olika arbetsgivare i varierande utsträckning är, personalbil, privat sjukvård (exempelvis ögonlaser) och hushållsnära tjänster.

Bruttolöneavdrag innebär i praktiken att den anställdes lön sänks under avtalstiden. Avdraget görs på bruttolönen och den anställda slipper betala skatt på avdraget. Genom att lönen sänks påverkas den pensionsgrundande inkomsten, även sjuk- och föräldrapenning kan komma påverkas av löneavdraget.

Personalutskottet tar upp frågan vid kommande sammanträde under hösten.

Beslutsmottagare