

Personalutskottet

2013-11-12

Plats och tid

Kommunhuset tisdagen den 12 november 2013 kl 13.00-17.00

Beslutande

Ingbritt Loberg (S), Ordförande
Anders Svensson (M), ledamot

Övriga deltagande

Pernilla de Vries, personalchef

Utses att justera

Paragrafer 40 - 50

Underskrifter

Sekreterare

.....
Pernilla de Vries

Ordförande

.....
Ingbritt Loberg

Justerande

.....
Anders Svensson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2013-11-12

Datum för anslags uppsättande

2013-12-04

Datum för anslags nedtagande 2013-12-27

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

.....
Pernilla de Vries

PU §40

DNR: KPU.2012.33

Föregående mötesprotokoll

Genomgång gjordes av föregående protokoll. Protokollet lades till handlingarna.

PU §41

DNR: KPU.2013.242

Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda

SKL har tagit fram förslag kring omställning och pension för förtroendevalda (OPF-KL). Modellen ska kunna användas i kommuner, landsting och regioner från och med valen 2014.

OPF-KL är utformat för att kunna tillämpas på förtroendevalda som nyttillträder ett eller flera uppdrag efter valet 2014 eller senare. Bestämmelser gäller i vissa delar även för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte har omfattas av PBF, PRF-KL eller andra pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Personalutskottets beslut

Att ha som målsättning att ha ett förslag klart till juni 2014 som kan skickas ut till samtliga partier för synpunkter. Synpunkterna kan samlas in och redovisas till personalutskottets sammanträdet i september. På så vis kan beslut fattas av kommunstyrelsen i oktober och kommunfullmäktige i november.

Beslutsunderlag

Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension tillförtroendevalda (OPF-KL) 2013-10-20.pdf
Kommentarer till Förslag till bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda.pdf

Beslutsmottagare

PU §42

DNR: KPU.2013.239

Regler för arvoden till förtroendevalda att gälla efter valet 2014

I samband med att arvodena för 2014 antogs fick personalutskottet i uppdrag att till nästa mandatperiod se över arvodesreglerna.

Två yrkande framkom vid kommunfullmäktige. Ett yrkande var att maxarvodet per dag stryks. Det andra yrkandet avser en höjning av timarvodet och att ett arvode för fullmäktige införs.

Personalutskottets beslut

Att ha som målsättning att ha ett förslag klart till juni 2014 tillsammans med bestämmelser om pension för förtroendevalda som kan skickas ut till samtliga partier för synpunkter. Synpunkterna kan samlas in och redovisas till personalutskottets sammanträdet i september. På så vis kan beslut fattas av kommunstyrelsen i oktober och kommunfullmäktige i november.

Beslutsunderlag

Allmänna bestämmelser, ersättning till förtroendevalda i Högsby kommun antagna 110613.pdf

Beslutsmottagare

PU §43

DNR: KPU.2013.203

Sjukfrånvaro

Personalchefen redovisar hur arbetet med förslag till handlingsplan fortskrider.

Kommunchef och personalchef har diskuterat hälsan och sjukfrånvaron med företagshälsovården. Rutiner och policys behöver förändras och förtydligas i vissa delar. Förslaget innebär också förändringar avseende hanteringen av friskvård.

Kommunen bör ha som utgångspunkt en hög ambitionsnivå som mål för sjukfrånvaron. Att ha målet satt till 4% och tidssatt är enligt företagshälsovården möjligt.

Ett studiebesök är inbokat för personalutskottet i december till Emmaboda kommun som har den lägsta sjukfrånvaron i länet och bland de lägsta i Sverige.

Målet är att ett förslag till handlingsplan ska finnas klart under början av 2014.

Personalutskottets beslut

Att ställa sig bakom planering och intentioner med handlingsplanen och att åter ta upp frågan i februari på utskottets nästa ordinarie sammanträde.

Beslutsunderlag

Rutiner för rehabilitering i Högsby kommun antagna i KSG
20090608.pdf

PU §44

DNR: KPU.2012.181

Rökfri arbetsplats

Personalutskottet diskuterar ett antal frågeställningar som kommit till personalchefen kring policyfrågor och hantering.

Kontakt har tagits med företagshälsovården för att så snart som möjligt kunna påbörja "sluta-röka-grupper".

Personalutskottets beslut

Att följa införandet av rökfri arbetstid och de frågeställningar som uppkommer.

PU §45

DNR: KPU.2013.243

Löneöversyn 2014

Personalchefen redogör för de ekonomiska förutsättningar som finns i löneöversyn för 2014.

Personalchefen redogör för hur avtalen ser ut för kommande löneöversyn.

- I Kommunals avtal för 2014 utgörs utrymmet av 550 kr.
- Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund ej centralt angiven nivå
- Vårdförbundet ej centralt angiven nivå
- Vision, Ledarna och Akademikerförbundet SSR 2,2%
- Akademikeralliansen ej centralt angiven nivå

Målsättningen är att nya löner ska utbetalas i april. För att detta ska kunna ske ska samtliga lönesamtal enligt plan vara klara den 31 januari. Samtliga förslag till nya löner behöver då vara personalenheten tillhanda den 15 mars.

Personalutskottet föreslår ha ett extra sammanträde i januari för att besluta om prioriteringar och utrymme.

Personalutskottets beslut

Att ha ett extra möte för att fatta nödvändiga beslut gällande löneöversyn den 23 januari.

Beslutsunderlag

Frågor chefer Inför löneöversyn 2014.doc

Frågor fackliga företrädare inför löneöversyn 2014.doc

PU §46

DNR: KPU.2013.200

Rutiner vid anställdas bortgång**Anställd**Flaggning

Vid anställds bortgång ska flaggning på halv stång ske på vid kommunhuset på dödsdagen eller så fort dödsfallet blir känt. Beslut tas av lägst områdeschef som också meddelar ÖSK som ombesörjer flaggningen. Ingen flaggning sker på begravningsdagen.

Information

Information ska delges via kommunens hemsida och intranät. Områdeschef kontaktar kommunens informatör som ansvarar för att detta sker. Chefen ser till att information om dödsfallet sprids till berörda så snabbt som möjligt.

Kondoleanser

Områdeschef ansvarar för att kondoleanskort/brev skickas eller överlämnas tillsammans med en blomsteruppsats till efterlevande.

Minnesstund

Områdeschef/verksamhetschef är ansvarig för minnesstunden. Samling kan ske på den arbetsplats som den bortgångne arbetade på eller i annan lämplig lokal. Alla som känner att de vill ska få möjlighet att vara med och därför bör information om minnesstunden nå ut till all personal.

Ett levande ljus och en blombukett bör vara placerat på ett bord framför. Några ord om den avlidne bör sägas, en dikt kan läsas och avslutas med en tyst minut. Ett musikstycke kan spelas som inledning och avslutning.

Arbetsplatsen rekommenderas att ha en "kondoleanslåda" som innehåller det som behövs.

Annons

Kommunen hedrar den avlidne om man så önskar genom en minnestext. Kommunen publicerar inga dödsannonser.

Dödsannons är en kungörelse och syftet är att informera om att någon är död och inbjuda till begravning eller minnesstund.. Dödsfallet behöver normalt bara kungöras **en gång**, genom den annons som familjen själv sätter in.

Personalutskottet

2013-11-12

Begravning

Den avlidne ska hedras vid begravningen med blomsterarrangemang eller gåva till fond beroende på de anhörigas önskemål, motsvarande ett värde av 1,5 % av basbeloppet (i år 445 kronor). Områdeschef fattar beslut om och vem som ska representera kommunen och arbetsgivaren.

Om arbetskamrater önskar gå på begravning gäller ledighetsbestämmelserna i AB (allmänna bestämmelser).

Övrigt

Kontakta anhöriga för information om försäkringar, och om den avlidnes eventuella tillhörigheter på arbetsplatsen.

Ta bort telefon, mail-adress, passerkort, nycklar, mm, och namnet på publika ställen där det förekommit.

Förtroendevald

Kommunfullmäktiges ordförande ansvarar för beslut om aktiviteter och information i samband med dödsfall.

Flaggning

Flaggning vid kommunhuset sker vid ordinarie (inkl. ersättare) förtroendevalds bortgång.

Begravning

Den avlidne ska hedras vid begravningen med blomsterarrangemang eller gåva till fond beroende på de anhörigas önskemål, motsvarande ett värde av 1,5 % av basbeloppet.

Personalutskottets beslut**Beslutsunderlag**

Tjänsteutlåtande Utskott

Beslutsmottagare

PU §47

DNR: KPU.2013.240

Feriearbete

Feriearbete har funnits i kommunen i många år. Arbetsmarknadssekreterare och personalchef har under året hamnat i flera frågeställningar och sett möjlighet till önskvärda förändringar.

Beslut kring syfte och mål behöver förtydligas för att handläggning ska underlättas.

Ett feriearbete ska i första hand gå till de ungdomar som inte får ett reguljärt "sommarjobb". Ett feriearbete kan sökas av den som är skriven i kommunen. Ungdomarna arbetar 90 timmar under tre veckor.

63 ungdomar blev erbjudna feriearbete 2013. 57 ungdomar tackade ja till feriearbete. Av dessa arbetade 13 ungdomar i föreningar.

2014 går 76 elever ut åk 9
2014 slutar ca 90 st elever årskurs 1 på gymnasiet.
2014 slutar ca 55 st elever årskurs 2 på gymnasiet

Om antalet feriearbetsplatser inte räcker till alla föreslår personalutskottet att de ungdomar som går ut år 1 och 2 på gymnasiet ska prioriteras.

Syfte

Att kommunen anställer feriearbetare kan ha flera syften.
Personalutskottet föreslår följande övergripande syfte:
Att ge ungdomar en chans att få arbetslivserfarenhet
Att marknadsföra våra kommunala tjänster
Att ge en kvalitetshöjning i verksamheterna med exempelvis, musik, kultur, tidningsläsning och promenader

Budget

Den budget som finns till feriearbete är 300 000 kr. Denna budget inkluderar även sommarlovsentreprenörer. Den maximala kostnaden för sommarlovsentreprenörer är 40 000 kr. Det innebär att kommunen har 260 000 kr till feriearbete.

Eftersom personalomkostnader (PO, arbetsgivaravgifter mm) ligger utanför budgeten så innebär det att budgeten räcker till nedan angivna platser.

Personalutskottet

2013-11-12

Lönenivå

Timlön till feriearbetare är 50 kr per timme. Det är samma lön som betalades ut redan 1998.

En jämförelse visar att vi halkat efter i lönenivå.

Timlön motsvarande 50 kr per timme kan leda till 57 feriearbetsplatser.

Timlön motsvarande 55 kr per timme kan leda till 52 feriearbetsplatser.

Timlön motsvarande 60 kr per timme kan leda till 48 feriearbetsplatser.

Det finns kommuner som har olika lönenivåer för olika åldersgrupper eller där man prioriterar att ha en högre timlön i de yrken där man ser att man har rekryteringsbehov på sikt och vill marknadsföra jobben, exempelvis inom äldre- och handikappomsorgen.

Var ska jobben finnas?

En inventering i kommunen kan visa att vi behöver arbetstillfällen i föreningarna. I de fall vi placerar ungdomarna i en förening behöver vi säkra upp att det finns handledare på plats samt att dessa föreningar vet sitt arbetsmiljöansvar och vilka arbetsmiljöregler som gäller för minderåriga.

Tillsättning

Syftet är avgörande för hur tillsättning av platserna ska ske. Det finns många kommuner som avgör vem som arbetar var med lottning. Ett annat sätt är att respektive enhet väljer vem de vill anställa.

Intyg

Kommunen bör ha rutin för att ge ungdomarna ett arbetsintyg efter avslutad anställning.

Personalutskottets beslut

Att ställa sig bakom förslaget som beskrivet ovan.

Budget och handläggning av feriearbete finns i mjuk sektor, individ- och familjeomsorgen.

Beslutsmottagare

Kommunledningsutskottet

PU §48

DNR: SU.2013.11

Policy för socialt företagande

Utifrån antagen policyn så behöver det fattas beslut om riktlinje för tjänstledigheter.

I kommunens riktlinjer finns sedan tidigare riktlinje för att prova arbete hos annan arbetsgivare. Rätten till ledighet finns ej reglerad i lag och avtal. Praxis i Högsby kommun är att den beviljas med maximalt sex månader om verksamheten så medger.

Det finns även möjlighet via Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. En arbetstagare har möjlighet att få ledigt för att prova på att bedriva näringsverksamhet genom att starta ett eget företag. För att rätt till ledighet skall föreligga måste arbetstagaren i vart fall ha påbörjat planering och genomförande av starten av en verksamhet.

Ledigheten får inte innebära en väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. För rätt till ledighet krävs att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna eller i minst tolv månader under de senaste två åren. Arbetstagaren har rätt till tjänstledighet under sex månader för att bedriva egen verksamhet. Ledigheten kan bara tas ut som hel ledighet inte på t.ex. halvtid.

Kommunen föreslås se annorlunda på en ledighet som aktualiseras för socialt företagande.

Eftersom kommunen antagit policyn och vill underlätta för individer i den egna organisationen som vill starta socialt företagande bör kommunen se frikostigt på en sådan tjänstledighet. Personalchefens förslag är att det enligt riktlinje bör beviljas under ett år.

Personalutskottets beslut

Att se positivt på tjänstledighet för att starta socialt företag. Riktlinjen är att en sådan tjänstledighet kan beviljas för ett år.

Beslutsunderlag

Högsby kommuns policy för socialt företagande.doc

Beslutsmottagare

Samtliga chefer

PU §49

DNR: KPU.2013.30

Rapporter till personalutskottet 2013Sammanträdesplan och planering för 2014

Personalutskottet diskuterar frågor som finns på agendan för 2014.

Personalchefen får i uppdrag att planera in kända aktiviteter och uppdrag i planeringen för 2014.

Emmaboda studiebesök

Personalutskottet är välkomna till Emmaboda på ett studiebesök.

Emmaboda har arbetat framgångsrikt med rehabilitering och hälsa.

Personalutskottets beslut

Att genomföra studieresa till Emmaboda den 11 december 2013.

PU §50

DNR: KPU.2013.33

Besök i verksamheterna

Personalutskottet har idag besökt Vålengården i Fagerhult och träffat ett antal medarbetare.

De medarbetare vi träffar berättar om sin verksamhet. Medarbetarna på Vålengården arbetar både i särskilda boendet och i hemtjänst i området.

På boendet finns 24 platser, 18 somatiska och 6 demens.

Personalutskottet tackar för ett informativt möte.