

Tid och plats 2013-03-26 – i Kommunhuset klockan 13.00- 16.30

Beslutande

Carina Zachau (M) – ordförande, deltar ej i § 17
Tomas Nilsson (C) - förste vice ordförande, § 6 - § 21, tjänstgörande ordf § 17
Christer Olsson (S) - ledamot
Thomas Bjertner (S) - ledamot
Gunnar Edvardsson (KD) - ledamot

Övriga deltagande

Staffan Roos, personalchef
Eva Johansson, PA specialist
Carita Gustafsson, HR utvecklare
Gunnel Mårtensson, lönespecialist § 16
Anna Ivarsson, praktikant löner § 16

Justering

Justerare Måndagen den 8 april kl. 16:00

Plats och tid Kommunhuset

Justerade paragrafer §§ 1 - 21

Underskrifter

Sekreterare

.....
Staffan Roos

Ordförande

.....
Carina Zachau

.....
Thomas Nilsson § 17

Justerare

.....
Gunnar Edvardsson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Sammanträdesdatum 2013-03-26

Datum för uppsättande av anslag 2013-04-09 Datum för nedtagande av anslag 2013-05-02

Förvaringsplats för protokoll Kommunkansliet

Underskrift

.....
Suzana Bjelic



PU § 1 KLKP.2013.10 020

Beslut om att justera dagens protokoll

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

**att välja Gunnar Edvardsson att jämte ordförande
Carina Zachau justera dagens protokoll den
8 april kl.16:00**

Expedieras till:

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 2 |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|

PU § 2 KLKP.2013.1 026

Rapport avseende frisk- och ohälsotal

PA-specialist Eva Johansson redogör för rapporten. Ohälsotalet har ökat från 3 % till 3,4 % jämfört med 2011. Ökningen följer den allmänna trenden i samhället i övrigt.

Ett av kommunens övergripande mål är att ohälsotalet för 2012 inte skulle överstiga 3,5 %, vilket härmed är uppfyllt.

Andelen anställda med högst 5 sjukdagar har minskat från 69 % till 63 % jämfört med 2011. Anställda med ingen sjukfrånvaro minskade från 45,5 % till 44 %.

Beslutsunderlag

Rapport Frisk- och Ohälsotal 2012 2013-03-13

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att informationen läggs till handlingarna

Expedieras till:

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 3 |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|



PU § 3

KLKP.2013.2

026

Rapport Individuell sjukfrånvaro 2012

PA- specialist Eva Johansson redogör för ärendet. Här framkommer att 66 % av de långtidssjukskrivna med mer än 28 dagars sjukfrånvaro har återgått i arbete, vilket är jämförbart med 2011 då 67 % återgick till arbetet.

Personalenheten kommer i samarbete med Previa företagshälsovård att anordna en kurs i mindfulness, som är en stresshanteringsutbildning, då det visat sig att det finns behov av detta.

Beslutsunderlag

Rapport Individuell sjukfrånvaro 2012 2013-03-13

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

- att uppdra att åt personalenheten att utifrån november månads ökade sjukfrånvaro göra stickprov i april månad 2013 för att ta reda på orsakerna samt**
- att i övrigt lägga informationen till handlingarna.**

Expedieras till:



PU § 4 KLKP.2013.3 024

Rapport sjuklönekostnader 2012

PA-specialist Eva Johansson redogör för ärendet.
Den totala sjuklönekostnaden uppgick 2012 till 3728 tkr, där
Socialförvaltningen står för 52 % och utbildningsförvaltningen för 38 %.

Kostnaden per årsarbetare har ökat från 4825 tkr 2011 till 4991 tkr 2012.

Beslutsunderlag

Rapport sjuklönekostnader 2012 2013-03-13

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att informationen läggs till handlingarna

Expedieras till:

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 5 |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|

PU § 5 KLKP.2013.4 108

Delegationsanmälan timlön feriepraktikanter 2013

Personalchef Staffan Roos redogör för förhandlingsprotokoll med Kommunal angående timlöner för feriepraktik 2013.

Beslutsunderlag

Delegationsanmälan timlön feriepraktikanter 2013 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att informationen läggs till handlingarna

Expedieras till:

PU § 6

KLKP.2013.7

03

Förslag till beslut att anta BUI12

Personalchefen redogör för SKL Cirkulär 12:76 angående överenskommelse om bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 13 december 2012 en Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12 med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m. I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns de från Allmänna bestämmelser (AB) avvikande regleringarna beskrivna.

Nedan följer en kort redovisning i punktform av överenskommelsen.

- Avtalet syftar till att erbjuda särskilda utbildnings- och introduktionsanställningar för att ge den som genomgått vård- och omsorgsutbildning och saknar relevant yrkeserfarenhet en möjlighet att utveckla sina färdigheter och underlätta för arbetstagaren att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.
- Avtalet löper till vidare fr.o.m. 2012-12-13 med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.
- Anställningen syftar till en tillsvidareanställning och inleds med ett års provanställning. Provanställningen kan avbrytas i förtid utan särskilda skäl.
- Arbetstagaren får en lön motsvarande lägst 75 procent av Kommunals högre lägstlön (2012-09-01 18 420 kr)
- För anställningen ska en introduktionsplan upprättas och en handledare utses.
- 25 % av anställningen utgörs av utbildnings- och introduktionsinsatser.
- I en bilaga beskrivs fördjupningsområden som kan vara aktuella under den tid som avsatts för utbildnings- och introduktionsinsatser.



Rekommendation till beslut:

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse rekommenderar kommunen, landstinget/regionen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad överenskommelse, BUI 12 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet för tillämpning fr.o.m. 2012-12-13,
att anta bestämmelserna enligt BUI 12 samt
att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal - BUI 12 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Beslutsunderlag

Förslag till beslut att anta BUI12 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att anta bestämmelserna enligt BUI 12, samt

att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BUI 12- i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Expedieras till:

PU § 7 KLKP.2013.21 021

**Förslag till beslut att anta BAL 13
arbetslivsintroduktionsanställning för ungdomar 19- 25
år**

Personalchefen redogör för SKL Cirkulär 13:8 angående överenskommelse om bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13.

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 27 februari 2013 en Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 13 med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m. I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns de från Allmänna bestämmelser (AB) avvikande regleringarna beskrivna.

Nedan följer en kort redovisning i punktform av överenskommelsen.

- Avtalet syftar till att erbjuda arbetslivsintroduktionsanställningar i vård- och omsorgsverksamhet för att ge arbetslösa ungdomar 19-25 år möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Centrala parter är överens om att anställningar även ska kunna erbjudas inom andra verksamheter men då krävs ett lokalt kollektivavtal.
- Avtalet löper tillsvi vidare fr.o.m. 2013-02-27 med 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.
- Anställningen är tidsbegränsad och arbetstagaren anställs under ett år. Anställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid.
- Arbetstagaren får en lön motsvarande lägst 75 procent av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år enligt Huvudöverenskommelsen med Svenska Kommunalarbetareförbundet (idag: 16 720 kr)
- För anställningen ska en utbildnings- och introduktionsplan upprättas och en handledare utses.
- 25 procent av anställningen ska utgöras av utbildnings- och introduktionsinsatser.
- I en bilaga beskrivs utbildnings- och introduktionsområden som kan vara aktuella under den tid som avsatts för utbildnings- och introduktionsinsatser.

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 9 |
|-------------------------|--|--|--------------------|---|



Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse rekommenderar kommunen, landstinget/regionen respektive berört kommunalförbund besluta, med anledning av träffad överenskommelse, BAL 13 med Svenska Kommunalarbetsareförbundet för tillämpning fr.o.m. 2013-02-27,
att anta bestämmelserna enligt BAL 13 samt
att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BAL 13 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Beslutsunderlag

Beslut att anta BAL 13 arbetslivsintroduktionsanställning 2013-04-04

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att anta bestämmelserna enligt BAL 13, samt

att efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal – BAL13- i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet.

Expedieras till:



PU § 8

KLKP.2013.5

024

Rapport genomförd lönekartläggning 2012

I enlighet med kommunens likabehandlingsplan och diskrimineringslagen har personalenheten gjort en lönekartläggning. Denna genomförs årligen.

Personalchef Staffan Roos redogör för lönekartläggning 2012 samt handlingsplan för jämställda löner.

Beslutsunderlag

Rapport genomförd lönekartläggning 2012 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna lönekartläggningens handlingsplan samt

att i övrigt lägga informationen till handlingarna.

Expedieras till:



PU § 9

KLKP.2013.6

024

Beslut om löneöversyn 2013

Personalchef Staffan Roos redogör för avtalsläget och förutsättningarna inför 2013 års löneöversynsförhandlingar.

Personalutskottet diskuterar de föreslagna prioriteringarna inför 2013 års löneöversynsförhandlingar.

Beslutsunderlag

Information om lönesamtal 2013-03-15

Beslut om prioriteringar löneöversyn 2013 2013-03-15

Beskrivning av löneprocessen 2013-03-15

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna de föreslagna prioriteringarna inför löneöversynsförhandlingarna 2013 samt

att i övrigt lägga informationen till handlingarna

Expedieras till:

PU § 10 KLKP.2013.8 026

Information om genomförd medarbetarenkät

HR- utvecklare Carita Gustafsson redogör för medarbetarenkäten.

Medarbetarenkäten genomfördes under september och oktober månad 2012. Detta är en uppföljning av den medarbetarenkät som genomförts hösten 2010.

Medarbetarenkäten har genomförts tillsammans med Ängelholms och Bjuvs kommuner.

Syftet med enkäten är att genomföra en arbetsklimatmätning riktad till alla medarbetare. Enkäten kommer att vara ett av verktygen för en ständig förbättring av verksamhetens kvalitet och arbetsmiljö. Enkätsvaren kommer att utgöra ett underlag för utveckling i samverkan vid arbetsplatsträffar och i lokala och centrala samverkansgrupper.

Svarsfrekvensen var 65 % vilket var lägre än 2010. Nöjd medarbetarindex var för Örkelljunga kommun 77 och det är något högre än motsvarande värde 2010.

Ett av kommunens övergripande mål var att öka NMI från 75 till 77 vilket härmed uppnåtts

SKOP som genomfört enkäten rekommenderar att Örkelljunga kommun prioriterar förbättringsarbetet på områdena mål och uppföljning, arbetsmiljö och ledarskap.

Ny medarbetarenkät kommer att genomföras under 2014.

Förvaltningarna har till uppgift att processa resultatet på de olika arbetsplatserna och redovisa vilka förbättringsområden man kommer att arbeta med.

Beslutsunderlag

Information om genomförd medarbetarenkät 2013-03-14

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|----|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 13 |
|-------------------------|--|--|--------------------|----|



Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

- att förvaltningarna ska arbeta med de av SKOP:s föreslagna prioriteringarna samt**
- att i övrigt lägga informationen till handlingarna**

Expedieras till:



PU § 11 KLKP.2013.12 026

Rapport avseende uppföljning av det Systematiska Arbetsmiljöarbetet 2012

HR- utvecklare Carita Gustafsson redogör för rapporten 2012.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är ett kvalitetssystem där rutiner och anvisningar redovisas för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas inom verksamheten. Syftet med SAM är att skapa en god arbetsmiljö genom att följa mål, rutiner och anvisningar för arbetsmiljöarbetet.

Rapporten leder till att en handlingsplan för förbättringsarbetet har upprättats. Se KLKP. 2013.14

Beslutsunderlag

Rapport avseende uppföljning av det Systematiska Arbetsmiljöarbetet 2012 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

- att föreslå kommunstyrelsen godkänna rapporten samt**
- att rapporten därefter tillställs kommunfullmäktige för information.**

Expedieras till: Kommunstyrelsen



PU § 12 KLKP.2013.13 026

Redovisning genomförda åtgärder avseende handlingsplan 2012 Systematiskt Arbetsmiljöarbete

HR-utvecklare Carita Gustafsson redogör för genomförd handlingsplan 2012 som upprättades utifrån 2011 års uppföljning.

Vid uppföljning av denna konstaterades att förvaltningarna arbetat med samtliga förbättringsområden och handlingsplanens upptagna aktiviteter är genomförda.

Beslutsunderlag

Redovisning genomförda åtgärder avseende handlingsplan 2012
Systematiskt Arbetsmiljöarbete 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna redovisningen av 2012 års handlingsplan.

Expedieras till:



PU § 13 KLKP.2013.14 026

Rapport avseende handlingsplan 2013 för Systematiskt arbetsmiljöarbete

HR- utvecklare Carita Gustafsson presenterar handlingsplan 2013 avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.

Denna innehåller förbättringsområdena:

1. FAS 05
2. Delegationer
3. Internt uppgifts överlämnande
4. Riskbedömningar vid verksamhetsförändringar såväl som vid olycksfall, tillbud och avvikelser i arbetsmiljön.
5. Gällande riktlinjer och rutiner

Beslutsunderlag

Rapport avseende handlingsplan 2013 för Systematiskt arbetsmiljöarbete
2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att godkänna handlingsplan 2013.

Expedieras till:

PU § 14 KLKP.2013.15 027

Information om förslaget om ett gemensamt lönecenter i Skåne Nordväst

Personalchef Staffan Roos redogör för förslaget om gemensamt lönecenter. Personalchefen konstaterar bland annat att det inte blir någon kostnadsbesparing för Örkelljunga kommun med ett gemensamt lönecenter i Skåne Nordväst.

Beslutsunderlag

Information om gemensamt lönecenter 2013-03-15

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att informationen läggs till handlingarna.

Expedieras till:

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|----|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 18 |
|-------------------------|--|--|--------------------|----|



PU § 15 KLKP.2013.16 028

Diskussion om kommunövergripande riktlinjer av personalförmåner

Personalutskottets ordförande Carina Zachau lyfter frågan om julklappar/
julbord för kommunens anställda. Enhetliga riktlinjer för detta bör tas
fram.

Personalchef Staffan Roos får i uppdrag att ta upp frågan i
kommunchefens ledningsgrupp och komma med förslag i ärendet.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

**att uppdra åt personalchef Staffan Roos att ta upp frågan i
kommunchefens ledningsgrupp och
sedan återkomma med förslag till PU:s sammanträde i
augusti 2013.**

Expedieras till: Kommunstyrelsens personalutskott



PU § 16 KLKP.2013.17 020

Uppföljning av beslut 2012-11-14 Mall förtroendevalda

Lönespecialist Gunnel Mårtensson och LIA- praktikant Anna Ivarsson redogör för förslag till nya blanketter för förtroendevalda.

Beslutsunderlag

Uppföljning av beslut 2012-11-14 Mall förtroendevalda 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att uppdra åt personalenheten att arbeta vidare med att ta fram blankett för inkomstförfrågan till maj månads personalutskott.

Expedieras till: Kommunstyrelsens personalutskott

PU § 17 KLKP.2013.19 024

Motion om kommunrådspension

Beslutsunderlag ges av personalchef Staffan Roos, samt ärendet i övrigt. Gun Kempe, M, och Mats Persson, MO, har kommit in med motion, daterad 2012-08-30, om kommunalrådspension.

I Dagens Samhälle nr 28 2012 finns en artikel som handlar om att flera kommuner tar/har tagit initiativ till att få bort ett "helt bisarrt system" — nämligen pension till heltidspolitiker som lämnar sitt uppdrag. Exempelvis har Norrköping, Luleå, Uddevalla, Eskilstuna, Åmål ändrat reglerna för politikerpensioner.

Varje kommun bestämmer själv, men de flesta följer fortfarande den modell som SkL lanserade för tio år sedan. Ingela Gardner Sundström (M) som är förhandlingsdelegationens ordförande menar att det kanske inte ska vara någon särskild pension över huvud taget.

Med beaktande av ovanstående hemställer motionärerna att kommunfullmäktige inför nästa mandatperiod omprövar nuvarande förmån

Kommunfullmäktige har beslutat att överlämna motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutar
att överlämna ärendet till personalutskottet för yttrande och att ärendet åter skall hanteras i arbetsutskottet den 16 januari 2013.

Beslutsunderlag

Beslut – Ksau § 201

Yttrande avseende motion kommunalrådspension

Anmälan motion - Kommunalrådspension 2012-09-05

Personalutskottets behandling

Av personalchef Staffan Roos svar på motion om kommunalrådspension framgår följande:

Kommunfullmäktige antog 2006-04-24, § 56, på SKL:s rekommendation PBF-KL (Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda – Kommuner och Landsting).

Förtroendevald på heltid eller deltid på minst 40 % omfattas av PBF-KL fr o m 2007-01-01. Förvärvsinkomst upp till två basbelopp undantas från samordning. I Örkelljunga kommun är det kommunstyrelsens ordförande som omfattas av PBF-KL.

Under det gångna året har det varit diskussioner i bl a media om de förtroendevaldas pensionsvillkor. SKL har aviserat en översyn av de förtroendevaldas pensionsvillkor. Mycket talar för att SKL kommer att rekommendera ändringar i nuvarande bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda.

Med anledning av de diskussioner som förevarit om förtroendevaldas pensionsvillkor och den av SKL påbörjade översynen av pensionsvillkoren så kommer sannolikt detta sammantaget att leda till rekommenderade ändringar i nuvarande reglemente.

Förslag till beslut

Föreslås att motionen bifalles.

Thomas Bjertner yrkar på att bifalla motionen.

Carina Zachau deltar inte i detta beslut på grund av jäv.

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att föreslå Kommunstyrelsen föreslå Kommunfullmäktige att bifalla motionen

Expedieras till: Kommunstyrelsen

PU § 18

KLKP.2013.22

039

Skrivelse fullmakt upphandling omställningsprogram

Helsingborgs stad kommer tillsammans med kommunerna i Skåne Nordväst att genomföra en upphandling för stöd och åtgärder gentemot medarbetare och chefer vid personalomställning och karriärplanering för medarbetare.

Upphandlingen omfattar tre delar:

1. Karriärrådgivning: Syftet med karriärrådgivningen är att genom aktiva insatser gentemot medarbetare ge denne möjlighet att erhålla en ny sysselsättning utanför kommunen.
2. Karriärplanering: Syftet med karriärplaneringen är att motivera och inspirera medarbetaren genom aktiva insatser och ge nya infallsvinklar till medarbetarens arbetssituation.
3. Stöd till chefer vid omställning av personal: Syftet med coachningen är att vara ett stöd gentemot chefer vid personalomställningar.

För deltagande i ovanstående upphandling krävs en fullmakt från respektive kommun.

Beslutsunderlag

Skrivelse fullmakt upphandling 2013-03-26

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att uppdra åt personalchefen att utfärda fullmakt till Helsingborgs Stad för ovanstående upphandling.

Expedieras till:

| | | | | |
|-------------------------|--|--|--------------------|----|
| Justerandes signatur | | | Utdragsbestyrkande | 23 |
|-------------------------|--|--|--------------------|----|



PU § 19 KLKP.2013.18 024

Delegationsbeslut avseende anställningar och löner nov
2012 till febr. 2013

Beslutsunderlag

Delegationsbeslut avseende anställningar och löner nov 2012 till febr.
2013 2013-03-14

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att informationen läggs till handlingarna

Expedieras till:



PU § 20 KLKP.2013.9 020

Beslut om sammanträde personalutskott 2013

Förslag togs fram om att Kommunstyrelsens personalutskott
sammanträder:

22 maj, 28 augusti, 23 oktober samt 11 december kl 08:30- 12:00

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att fastställa ovanstående datum.

Expedieras till:



PU § 21 KLKP.2013.11 039

Övriga frågor

Utbildning för förtroendevalda

Personalutskottets ordförande Carina Zachau tar upp behovet av utbildning för förtroendevalda med syfte att motverka diskriminering.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att ge personalchef Staffan Roos i uppdrag att anordna utbildning för förtroendevalda och chefer.

Expedieras till: