



Personalutskottet

Pu § 1	Löneöversyn 2019	2
Pu § 2	Löneöversyn 2020	3
Pu § 3	Hälsofrämjande åtgärder	4
Pu § 4	Lönekartläggning	5
Pu § 5	Flexibel arbetstid.....	6
Pu § 6	80-80-100	8

Plats och tid	Kommunstyrelsens sammanträdesrum kl. 13.00-16.45		
Beslutande	Hans Johansson, ordförande (C) Mats Nilsson (S) Caroline Wilfox (M)		
Ej tjänstgörande ersättare			
Övriga deltagare	Malin Karhu Birgersson, kommundirektör/förvaltningschef/personalchef Camilla Thommes, verksamhetschef Eva Norman, Vårdförbundet Mona Forsling, Vårdförbundet Inger Körstig, Kommunal Peder Wikström, Lärarnas riksförbund Robert Erlandsson, Lärarförbundet		
Utses att justera	Mats Nilsson		
Justeringens plats och tid			
Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer 1-6
		Malin Karhu Birgersson	
	Ordförande	
		Hans Johansson	
	Justerande	
		Mats Nilsson	

Anslag/Bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet		
Sammanträdesdatum	2020-01-21		
Datum för anslags uppsättande		Datum för anslags nedtagande	
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansliet		
Underskrift		

Pu § 1

Dnr KS 2018/0416

Löneöversyn 2019**Beslut:**

Personalutskottet tackar för informationen och lägger den till handlingarna

Ärendebeskrivning:

Personalchefen presenterar sammanställning av utfallet av löneöversyn 2019

Facktillhörighet	Tot heltidslön	Tot förslag kr	%_1
Oorganiserad	2237922	49950	2,23
Sveriges ingenjör	217900	3100	1,42
Jusek	128100	4600	3,59
Akademikerförbunden SSR	527062	13900	2,64
Fysioterapeuterna	63850	1450	2,27
DIK	180250	4000	2,22
Skolledarförbundet	192500	4200	2,18
Lärarnas riksförbund LR	978315	23920	2,45
Naturvetarna	136370	3950	2,9
FSA-Sveriges arbetsterapeuter	123800	2725	2,2
Ledarna	436770	11850	2,71
Vision	2350570	66179	2,82
Läraryrket	4628210	107450	2,32
Vårdförbundet	598310	43000	7,19
Vision	78450	1550	1,98
Läraryrket	53700	1480	2,76
Kommunal Bergslagen	9260557	228946	2,47
Kommunal Oorganiserade	1773216	44573	2,51
	23965852	616823	

Pu § 2

Dnr KS 2020/0010

Löneöversyn 2020

Beslut:

Personalutskottet tackar för informationen och lägger den till handlingarna

Ärendebeskrivning:

Personalchefen presenterar yrkanden till SKR (Sveriges kommuner och Regioner)
Bilaga 1, 2, 3 och 4.

Diskussion kring kommande möte med facken

Pu § 3

Dnr KS2019/0221

Hälsöfrämjande åtgärder

Beslut:

Personalutskottet beslutar

Finansiering sker genom

- 50 % finansieras av personalenheten
- 50 % finansieras av respektive förvaltning

Personalutskottet tackar för informationen och lägger den till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Personalutskottet har uppdragit till kommundirektören att upphandla tjänsten för hälsöfrämjande åtgärder. Upphandling har skett av UHC och tilldelning kommer att göras av UHC

Sjukfrånvaro är en problematik som hanteras av många arbetsgivare. För att inte hamna i en ond cirkel gällande sjukfrånvaro, vikarier och kostnader kopplade till detta måste arbetsgivare arbeta aktivt med att minska sjukfrånvaron så att både antalet vikarier och kostnader minskar.

En modell som finns på den privata arbetsmarknaden är att försäkra medarbetarna både gällande sjukvård och hälsöfrämjande insatser. Detta har haft positiv effekt.

Ett förslag för modell har tagits fram som erbjuder medarbetarna stöd i olika frågor innan sjukskrivning och en modell för friskvård.

Modellen bygger på två delar där del ett är den del där medarbetaren väljer att ta stöd av olika hälsöfrämjande insatser för att motverka sjukdom och främja arbetsförmågan. Del två är en friskvård del som stimulerar till aktiviteter, bra vanor och som ger medarbetaren en friskvårdsbonus efter egna insatser.

Samtliga förvaltningschefer har ställt sig bakom ett förslag av modellen för främjande och förebyggande insatser som är ett komplement till företagshälsovård och rehabiliterade åtgärder.

Pu § 4

Dnr KS 2019/0220

Lönekartläggning

Beslut:

Personalutskottet beslutar

1. Åtgärder ska ske enligt kartläggningen.
2. Tackar för informationen och lägger den till handlingarna

Ärendebeskrivning:

Personalchefen presenterar lönekartläggning för 2019.

Arbetsgivaren ska varje år genomföra en lönekartläggning och analysera om det finns skillnader i lön som har direkt eller indirekt samband med kön. Visar det sig att det finns osakliga löneskillnader ska dessa åtgärdas under en treårsperiod enligt upprättad handlingsplan. Formkravet för hur en kartläggning ska genomföras och vad som ska redovisas i samband med lönekartläggningen regleras i Diskrimineringslagen (2008:567) kap 3.

Säters kommun genomför sedan flera år tillbaka lönekartläggningar och från och med 2017 genomförs den varje år. För att säkerställa att alla medarbetare, oavsett kön, blir lönesatta utifrån sakliga faktorer, genomförs regelbundet lönekartläggningar i vår organisation. Vid kartläggningen analyseras och åtgärdas löneskillnader som beror på kön. Den här redovisningen sammanfattar resultatet av 2019 års lönekartläggning som genomförts på samtliga tillsvidareanställda medarbetares löner. I nästa lönekartläggning (år 2020) har vi som mål att inkludera även visstidsanställda.

Lönekartläggningen har genomförts under november-december 2019 och bygger på lönedata från 2019. Lönekartläggningen genomförs årligen med stöd av Sysarbs lönevärderingssystem. HR har haft det yttersta ansvaret för att genomföra årets lönekartläggning. Samverkan om årets lönekartläggning har skett med de fackliga organisationerna under december månad 2019.

Pu § 5

Dnr KS2020/0034

Flexibel arbetstid**Beslut:**

Personalutskottet beslutar uppdra till personalchefen att kartlägga hur flexitids avtalet fungerar, samt hur verksamheterna hanterar arbete hemifrån och tjänstledigheter av olika slag (lagstadgade och icke lagstadgade)

Ärendebeskrivning:

För att kunna rekrytera behöver arbetsgivare erbjuda förutsättningar som är attraktiva för medarbetaren. Olika medarbetare önskar olika lösningar men arbetstider och villkor för att kunna kombinera arbetet med övrig tid blir en viktigare fråga hela tiden. Säters kommun har ett flexitid sedan 2014-10-01 som av medarbetare upplevs som positivt.

För att ytterligare bidra till att skapa ett flexibelt arbetsliv har beslut tagits om 80/80/100 som det finns möjlighet att söka för medarbetare från 61 års ålder

Flexitidsavtal fr om 2014-10-01

Arbetstidsförläggning och övertid regleras i arbetstidslagen och i AB Allmänna bestämmelser.

Flexitid gäller inte vid oreglerad arbetstid och får inte heller användas vid sjukdom.

Flexitid - huvudregel

Flexibel arbetstid är huvudregel för all administrativ personal.

Flexitiden och dess möjligheter

Huvudregeln innebär att man kan ”flexa” mellan klockan 06.00-19.00 helgfri måndag - fredag

Möjlighet finns att flexa ut och in flera gången per dag men verksamheten styr alltid all möjlighet till flexitid.

Vid fastställande av den ordinarie arbetstiden tjänar normtidsmättet som ledning. Normtidsmättet är i 8 timmar för varje helgfri måndag-fredag 8.00-17.00. Vid arbete mer än 5 timmar ska minst 30 min rast läggas in.

Följande helgdagsaftnar har 5 timmars dag 8.00-13.00;

- skärtorsdagen, den 30 april, trettondagsafton, dag före Kristi himmelfärdsdag, dag före Alla Helgons dag, dag före 6 juni samt den 23 december om den infaller på en fredag (deltid arbetar del av dag i samma omfattning)

Det är tillåtet att ta ut en hel arbetsdag som fredag 8 tim (heltid) Flexitid mer än 4 timmar samt som heldag får endast tas ut i samråd med närmaste chef och verksamhetens bemanningsbehov ska alltid tillgodoses innan flexledighet beviljas.

Pu § 5 forts

Vid månadens slut transporteras plustid eller minustid till påföljande månad. Plustid får ej överstiga 60 timmar och minustid ej understiga 20 timmar. Tid över 60 timmar ersätts inte och tid under 20 timmar minus regleras med löneavdrag.

Möjlighet att förkorta sin arbetsdag på sommaren finns genom att använda sin flexitid men verksamhetens krav och behovet av bemanning styr.

Användande av flexitid

Enligt 10 § i flexitidsbestämmelserna sluter man lokalt kollektivavtal om vilka verksamheter som omfattas av flexitidsavtalet. Detta görs av personalenheten

Dokumentation

All registrering på en flexitidsblankett, där arbetstagaren antecknar sin arbetstid.

- den anställda antecknar arbetstidens början och slut, lunchtid, samt övriga tider för in och ut flex.
- flexitidsblanketten sparas i en gemensam katalog
- närmaste chef gör stickprov på att flexitid redovisas korrekt samt att flexsaldot inte överstiger eller understiger fastställda nivåer

Övertid

För övertid gäller reglerna i AB och gäller beordrat arbete före och efter normalarbetstiden.

80/80/100

Kommunstyrelsen har beslutat att införa modell 80/80/100 för tillsvidareanställd personal som fyllt 61 år. Arbetsgivaren kan vid särskilda fall, utifrån förutsättningar i verksamheten ge möjlighet för tillsvidare anställd personal att gå ned tid med 20 %. Lägst till 80 %. Arbetsgivaren kompenserar tjänstepensionen till den nivå man haft innan man går ned i tid. Anställningen omregleras varaktigt tills den anställde fyller 65 år. Nytt anställningsavtal skall skrivas.

Förvaltningschef i samråd med personalchef beslutar om minskad arbetstid.

Pu § 6

Dnr KS2020/0011

80-80-100**Beslut:**

Personalutskottets beslutar

1. Kommundirektör ser över dokument som är kopplade till höjd ålder för att kunna kvarstå i anställning
2. Personalutskottet beslutar att man kan söka 80-80-100 flera steg
3. Vid nedgång i flera steg så räknas sysselsättningsgraden från den ursprungliga sysselsättningsgraden

Ärendebeskrivning:

Kulturchefen har inkommit med en skrivelse kring tolkning av beslutet 80-80-100:

En medarbetare önskar få modellen 80 - 100 med bibehållen tjänstepension. Medarbetaren har i grunden en tjänst på 100%.

Tidigare har hon gjort en ansökan om 85% som beviljades. Nu vill hon gå ned till 80% och har därför lämnat in en ny ansökan.

Skrivelsen innehåller två frågeställningar:

Kan man söka 80/80/100 i flera steg?

Räknas det iså fall från den ursprungliga sysselsättningsgraden eller från den sysselsättningsgrad som finns vid ansökningsdagen?