



Personalutskottet

Sammanträdesdatum 2022-04-26

Innehållsförteckning

Pu § 9	Löneöversyn 2023	3
Pu § 10	Rapport från Barn och utbildningssektorn	4
Pu § 11	Rapport från Kommunstyrelsesektorn	5
Pu § 12	Löneöversyn 2022	6
Pu § 13	Delegation lönesättning	8
Pu § 14	Förslag till medarbetarpolicy	9
Pu § 15	Sjukfrånvaro	10



- Plats och tid:** Kommunstyrelsen sammanträdesrum
kl 11.00-15:00.
- Beslutande:** Hans Johansson (C), ordförande
Mats Nilsson (S)
Caroline Willfox (M)
- Övriga deltagare:** Malin Karhu Birgersson, personalchef
Stefan Forsmark, sektorchef barn- och
utbildning
- Utses att justera:** Caroline Willfox
- Justeringens plats och tid:** Rådhuset Säter
- Paragrafer:** 9-14

Underskrifter:

Sekreterare

Ordförande

Malin Karhu Birgersson

Hans Johansson

Justerande

Caroline Willfox

Anslag/bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

- Organ:** Personalutskottet
- Sammanträdesdatum:** 2022-04-26
- Datum för anslags uppsättande:** 2022-05-03
- Datum för anslags nedtagande:** 2022-05-25
- Förvaringsplats för protokollet:** Kommunstyrelsesektorn



Pu § 9 Löneöversyn 2023

KS2022/0367

Beslut

Personalutskottet beslutar

1. Föreslå budgetberedningen att föreslå kommunfullmäktige att 1 000 000 kr av budgeterade medel för personalförändringar hanteras av personalutskottet för prioriteringar i löneöversynen
2. Tackar för informationen. lägger underlaget till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Inför löneöversyn 2023 finns ett antal osäkerhetsfaktorer. Flera avtal löper ut och i andra ska nivåer beslutas av centrala parter för 2023

SKR har i underlaget för planeringsförutsättningar beräknat kostnaderna för löneökningar till 3,4 %. Konjunkturinstitutet redovisar i sin rapport en prognos på 3,2 % för ökade personalkostnader. Inflationstakten var i feb 2022 4,5 % enligt KPIF – Konsumentprisindex med fast ränta, dvs förändringen från samma månad föregående år.

SKR/Sobona och Lärarnas Samverkansråd har tagit fram ett specifikt material för att stödja och utveckla lokala parter dialog om lön och lönestruktur. Det utgör en del i ett samlat stöd som parterna tagit fram för arbetet med strategisk kompetensförsörjning inom skolan.

Vårdförbundet trycker i sitt avtal på löneutveckling för särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor

Samtliga fackliga organisationer förutom kommunal trycker på kompetensbrist och marknadskrafter som ett mycket stort problem, då nya medarbetare med kortare erfarenhet kan få lika eller högre lön vid nyanställning än redan anställda. De fackliga organisationerna yrkar på att det ska finnas en åtgärdsplan för att ”kompensera” redan anställd personal när detta uppstår.



Pu § 10 Rapport från Barn och utbildningssektorn

KS2022/0184

Beslut

Personalutskottet tackar för informationen och lägger underlaget till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Sektorchef Stefan Forsmark redovisar från barn och utbildningssektorn enligt beslutad mall.



Pu § 11 Rapport från Kommunstyrelsesektorn

KS2022/0184

Beslut

Personalutskottet tackar för informationen lägger underlaget till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Sektorchef Malin Karhu Birgersson redovisar från kommunstyrelsesektorn enligt beslutad mall.



Pu § 12 Löneöversyn 2022

KS2022/0367

Beslut

Personalutskottet tackar för informationen

Bakgrund och ärendebeskrivning

Samtliga fackliga organisationer samt oorganiserade medarbetare förutom Vårdförbundets avtalsområde är slutförda. Vårdförbundet kommer att kunna inledas efter klartecken från arbetstagarorganisationen.

§ 2 Parternas avsikt HÖK 22 mellan Vårdförbundet och SKR

”Parterna vill fortsätta på den sedan lång tid inslagna vägen att stödja varje arbetsgivares arbete med att få den individuella lönesättningen att vara den grund för individuell löneutveckling som är en förutsättning för en god verksamhet. Detta kommer att gynna individerna men även kollektivet. En lång avtalsperiod ger förutsättningar för ett strategiskt och långsiktigt arbete. Frågor av stor betydelse för verksamhetens utveckling är den långsiktiga kunskapsutvecklingen och kompetensförsörjningen. Detta är viktiga grunder för att kunna garantera hög kvalitet, effektivitet och måluppfyllelse. Parterna avser därför att föra en kontinuerlig dialog med syfte att gemensamt verka för att grundutbildning och specialisering på ett bättre sätt svarar upp mot behoven av kunskap och kompetens inom hälso- och sjukvården”

Årets löneöversyn har fungerat bra, väldigt få synpunkter på utfall eller chefers lönesamtal. Utfallet totalt är 1,7 % och budget är 1,7% för Sätters kommun.

Sätters kommun:

I överenskommelsen med kommunal har i ingen avräkning gjorts för minskad nattarbetstid, som sänks till 34,20 timmar/vecka jämfört med dagens 36,20.

0,3% som är för utbildade på gymnasienivå inom området man tjänstgör i inom vård eller skola/förskola hamnade på 127 kr

Utfall för kommunal i närområdet



Pu § 12 forts

Gagnef kommun: inget extra förutom avtal men inte dragit av något för natt arbetstidsminskningen.

Borlänge: inget extra förutom avtal, men ca 0,6% för utbildade, inte dragit av något för natt arbetstidsminskningen.

Smedjebackens: 20 kr extra, samt 0,6% för utbildade inte dragit av något för natt arbetstidsminskningen

Falun: 20 kr extra, 150 kr som mått på 0,3% pga av att man inte fått riktiga medlemslistor från kommunal och därav inte kunnat göra korrekta beräkningar. Falu kommun har redan en arbetstidsförkortning så förändringen för nattjänst blir inte så stor.

Avesta har lagt ett snitt på 818 kr inklusive 0,3% för utbildning, inte dragit av något för natt arbetstidsminskningen



Pu § 13 Delegation lönesättning

Beslut

Personalutskottet beslutar att ge personalchefen i uppdrag se över delegationsordningen och rutiner för lönesättning vid nyanställning.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Personalchefen informerar om hur lönepolicyn följs och utmaningar med lönesättningar i kommunen



Pu § 14 Förslag till medarbetarpolicy

KS2022/0185

Beslut

Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. Anta medarbetarpolicy.
2. Personalpolicy ersätts med medarbetarpolicy.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige beslutad 2018-02-15 att anta Sätters kommuns personalpolicy, i samband med revidering av Personalpolicyn så föreslås att den i fortsättningen benämns Medarbetarpolicy

Sätters kommuns medarbetarpolicy syftar till att synliggöra det gemensamma uppdraget och ge dig som anställd tydliga förväntningar och goda förutsättningar att prestera väl. Medarbetarpolicyn bidrar till att skapa tillhörighet och sammanhållning och utgör ett gemensamt synsätt för alla anställda.

Alla som arbetar i Sätters kommun är en del av helheten och gemensamt skapas det resultat som Sätters kommun levererar till medborgarna.

Sätters kommuns medarbetarpolicy gäller alla anställda i kommunen oavsett anställningsform och beskriver kommunens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav Sätters kommun som arbetsgivare ställer på dig som anställd.

Medarbetarpolicyn är ett komplement till lagar och avtal rörande anställning, arbetsmiljö, jämställdhet och andra styrande regler inom området.

Medarbetarpolicyn är ett dokument som har reviderat i samverkan med CESAM (central facklig samverkan) och kommunicerats med kommunledningsgruppen.



Pu § 15 Sjukfrånvaro

Beslut

Personalutskottet beslutar lägga underlaget till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Sjukfrånvaro för Dalarnas län för 2021 redovisas samt statistik för jan-mars för Sätters kommun 2021 och 2022