

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

Plats och tid Kommunförvaltningen, 2018-03-12, kl 0830 - 1015

Beslutande Laila Mäki, S
Carolina Suikki, V
Anita Sköld, MÖvriga deltagande Elin Niemi, personalchef
Helen Johansson, personalkonsult, § 1 -2

Utses att justera

Justeringens plats och tid Kommunförvaltningen 2018-03-12

Underskrifter	Sekreterare	Paragrafer	1 - 8
		Inga-Lill Ängsund		
	Ordförande		
		Laila Mäki		
	Justerare		
		Carolina Suikki		

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Personalutskottet

Sammanträdesdatum 2018-03-12

Datum för anslags uppsättande 2018-03-12 Datum för anslags nedtagande 2018-04-03

Förvaringsplats för protokollet Kommunkansliet

Underskrift

Inga-Lill Ängsund

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

Ärenden

- § 1 Kompetenskartläggning
- § 2 Jämställdhets- och mångfaldsplan
- § 3 Handlingsplan för införande av heltid
- § 4 Sommaravtal inom omsorgen
- § 5 Granskning av löne- och arvodesutbetalningar
- § 6 Personalekonomisk årsredovisning 2017
- § 7 Arbetskläder
- § 8 Chefsrapport

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 1

Dnr KS 2017.164

023

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet uppdrar till förvaltningen att ta fram en generell kompetensförsörjningsplan som gäller fr o m 2018-04-01.

Som bilaga till Kompetensförsörjningsplan 2018-2020, läggs kompetenskartläggningen från hösten 2017, vilken sedan revideras årligen och ska innehålla;
En aktuell omvärldsanalys och en aktuell nulägesbeskrivning.
En kartläggning av de kompetenser vi har och en prognos över de kommande kompetensbehoven.

Ärendet**Kompetenskartläggning**

Personalutskottets beslutade 2017-06-19 ge förvaltningen i uppdrag att sammanställa en aktuell beskrivning över befintlig kompetens samt göra prognos över kommande kompetensbehov under de närmaste tre åren.

Under hösten tog därför HR fram en aktuell omvärldsanalys och nulägesbeskrivning för arbetsmarknad i Sverige, Norrbotten och Pajala.

Verksamheterna arbetade med sina egna kompetenskartläggningar som sedan sammanställdes av förvaltningscheferna (motsvarande) och skickades till HR för att tas med i den övergripande kompetenskartläggningen.

Presentation av kartläggningen samt uppdrag att ta fram en plan för 2018 - 2020.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2018-02-26.
Kompetenskartläggning.

Protokoll skickas till

Personal- och löneenheten

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 2

Dnr KS 2018.49

026

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet uppdrar till förvaltningen att ta fram en generell plan för arbetet med jämställdhet och mångfald som utformas i enlighet med bestämmelserna om dokumentation i Diskrimineringslagen. Den färdiga planen för Jämställdhet och mångfald ska gälla för perioden 2018-2020.

Ärendet**Jämställdhets- och mångfaldsplan**

Genomgång av föregående plan samt uppdrag att ta fram en ny plan för 2018 - 2020.

Från och med 2017-01-01 gäller en del viktiga förändringar i Diskrimineringslagen.

Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder, dvs ett förebyggande och främjande arbete som ska genomföras kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera.

Arbetet ska omfatta *alla* diskrimineringsgrunder som anges i lagen: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Kravet på en jämställdhetsplan har ersatts med ett krav på dokumentation av alla delar av arbetet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2018-02-26.

Utvärdering av jämställdhetsplan 2015–2017.

Protokoll skickas till

Personal- och löneenheten

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 3

Dnr KS 2017.209

023

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet uppdrar till förvaltningen att se över möjligheten att samordna arbetet med projekt heltid som norm med annan deltidstjänst i kommunen.

Ärendet**Handlingsplan för införande av heltid**

Heltid är en viktig fråga för välfärdens arbetsgivare och allt fler medarbetare i kommuner och landsting jobbar heltid. I april 2016 tecknade Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, ett nytt kollektivavtal för anställda inom välfärdssektorn. Avtalet innehåller tydliga mål om att införa ”heltid som norm”.

För Pajala kommun har frågan om heltid varit i fokus under lång tid. Ett av målen 2015 var att Pajala kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare nu och i framtiden. En strategi kopplad till detta mål var att arbetsgivaren skulle verka för att alla anställda erbjuds heltidsarbete. Utifrån kommunfullmäktiges strategi om att verka för heltid beslutade Kommunstyrelsen 2017-10-02 att:

- Huvudinriktningen vid nyanställning ska vara heltid
- Tillsvidareanställda ska erbjudas heltidstjänster
- Ovanstående ska vara verkställt senast 2021-05-31
- Handlingsplanen för hur detta ska verkställas ska vara klar 2017-12-31

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2018-03-01.
Handlingsplan för införande av heltid som norm.

Protokoll skickas till

Personal- och löneenheten
Socialchefen

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 4

Dnr KS 2018.50

026

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet beslutar säkerställa bemanningen under sommaren 2018 genom att lämna ersättning till ordinarie personal som frivilligt väljer att flytta på sin semester efter det att tiden för underrättelse löpt ut. Ersättning kan också lämnas till anställd som frivilligt flyttar semestern utanför perioden juni-augusti. Denna åtgärd avser som den absolut sista utvägen för att säkerställa bemanningen inom rubricerade områden under sommarmånaderna juni – augusti.

Vidare föreslås att arbetstagare som frivilligt väljer att flytta sin planerade sommarsemester erhåller ett lönetillägg om:

§ 3 000 kronor vid byte av en (1) semestervecka

§ 6 000 kronor vid byte av två (2) semesterveckor

§ 9 000 kronor vid byte av tre (3) semesterveckor

§ 15 000 kronor vid byte av fyra (4) semesterveckor

Ovanstående ersättningsregler gäller oavsett sysselsättningsgrad och avtalsenliga ersättningar, OB mm, utbetalas på vanligt sätt.

För att ersättning skall utgå skall en skriftlig överenskommelse om ovanstående undertecknas av respektive medarbetare och chef. Kostnaden för ersättningen belastar respektive verksamhet.

Ärendet**Sommaravtal inom omsorgen**

Inom socialtjänsten förväntas svårigheter uppstå att bemanna verksamheter inom vård- och omsorg samt hemsjukvården under sommaren. Mot bakgrund av detta har förvaltningen utrett möjligheten att erbjuda kompensation till anställd som flyttar semestern. Vid förläggning av semesterledighet som avses i 12 § SemL ska eftersträvas att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni–augusti. Arbetstagaren ska underrättas om fastställd semester vid den tidpunkt som lokalt överenskommit. Om ingen lokal överenskommelse har gjorts gäller reglerna i semesterlagen om underrättelse, dvs två månader före semesterns början.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2018-03-01.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 5

Dnr KS 2018.45

024

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet ser positivt på rapporten och överlämnar densamma till kommunstyrelsen.

Ärende**Granskning av löne- och arvodesutbetalningar**

I egenskap av förtroendevalda revisorer i Pajala kommun har granskat om kommunstyrelsen bedriver en tillfredsställande och ändamålsenlig löneutbetalning med tillräcklig intern kontroll. I granskningen har vi biträtt av sakkunniga från PwC.

Efter genomförd granskning är revisorernas sammanfattande bedömning att kommunstyrelsen bedriver en tillfredsställande och till övervägande del ändamålsenlig löneutbetalning med till övervägande del tillräcklig internkontroll.

Styrande kontrollmål för revisorerna har varit;

Det finns styrdokument, riktlinjer och rutiner på både övergripande- och verksamhetsnivå. Kommunen har en utarbetad internkontrollplan, där lämpliga kontrollområden införts som berör löneområdet. Det finns även flertalet lathundar och manualer till lönesystemet.

Spärrar i lönesystemet och rutiner för kontroll av arbetsledare och lönehandläggare innan lönebearbetning uppfattas av oss följas och är väl implementerade. Genomförd registeranalys och verifiering av materialet gällande sparad semester, kompensationstid, övertid, utbetalda arvoden samt höga och dubbla löner visar att en övervägande god intern kontroll finns.

Ett stort antal lönetillägg finns inom kommunen, och här anser vi att utrymme finns för att se över tilläggen samt att se om det finns möjlighet att införa slutdatum. I de fall där inte slutdatum kan införas bör ändå ett datum införas där kommunen omprövar om personen fortsatt ska ha tillägget.

Beslutsunderlag

Revisionsrapport 2018-02-12.

Protokoll skickas till

Kommunstyrelsen

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 6

Dnr KS 2016.73

041

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet beslutar överlämna personalekonomiskt redovisning 2017 till kommunstyrelsen.

Ärende**Personalekonomisk redovisning 2017**

Presentation av redovisningen.

Beslutsunderlag

Personalekonomisk redovisning 2017.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 7

Dnr KS 2018.53

026

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet beslutar uppdra till förvaltningen att ta fram riktlinjer för arbetskläder.

Ärende**Arbetskläder**

Önskemål om tillhandahållande av arbetskläder har inkommit från verksamheter.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-03-12

§ 8

Personalutskottet beslutar

Personalutskottet beslutar lägga informationen till handlingarna.

Ärende**Chefsrapport**

- Varning
- Administrativa resurser
- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud
