



Personalutskottet

Sammanträdesdatum: 2023-04-11

Innehållsförteckning

Pu § 37	Information om lönesamverkan.....	3
Pu § 38	Sociala sektorns verksamhetsinformation.....	4
Pu § 39	Samhällsbyggnadssektorns verksamhetsinformation	5
Pu § 40	Löneöversyn 2023.....	6
Pu § 41	Riktlinje alkohol- och drogfria arbetsplatser.....	7
Pu § 42	Förslag att erbjuda förmånscyklar	8
Pu § 43	Sjukfrånvaro	9
Pu § 44	Pensionspolicy	10
Pu § 45	Övriga ärenden.....	12



Plats och tid: Kommunstyrelsen sammanträdesrum
kl 08.15-12.00

Beslutande: Hans Johansson (C), ordförande
Mats Nilsson (S)
Christer Eriksson (M)

Övriga deltagare: Malin Karhu Birgersson, personalchef
Andreas Mossberg, sektorchef
samhällsbyggnadssektorn

Utses att justera: Mats Nilsson

Justeringens plats och tid: Rådhuset Säter

Paragrafer: 37-45

Underskrifter:

Sekreterare

Ordförande

Malin Karhu Birgersson

Hans Johansson

Justerande

Mats Nilsson

Anslag/bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ: Personalutskottet

Sammanträdesdatum: 2023-04-11

Datum för anslags uppsättande: 2023-04-18

Datum för anslags nedtagande: 2023-05-10

Förvaringsplats för protokollet: Kommunstyrelsesektorn



Pu § 37 Information om lönesamverkan

Beslut

Personalutskottet beslutar att tacka för informationen och lägga den till handlingarna.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Personalchef Malin Karhu Birgersson informerar.



Pu § 38 Sociala sektorns verksamhetsinformation

KS2023/0017

Beslut

Personalutskottet tackar för informationen och lägger underlaget till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Malin Karhu Birgersson redogör för sociala sektorns verksamheter.



Pu § 39 Samhällsbyggnadssektorns verksamhetsinformation

KS2023/0017

Beslut

Personalutskottet tackar för informationen och lägger underlaget till handlingarna

Bakgrund och ärendebeskrivning

Andreas Mossberg redogör för samhällsbyggnadssektorn verksamheter.



Pu § 40 Löneöversyn 2023

KS2022/0456

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta att i löneöversynen 2023 fastställs löneutrymmet till 4,1 % av lönesumman på totalen. I detta ska en justering av socialsekreterares löner i enlighet med löneanalysen inkluderas.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Personalenheten presenterar yrkanden som inkommit samt sammanställning av gällande löneavtal samt förslag på prioriteringar utifrån sektorernas prioriteringar och de fackliga organisationernas yrkanden.



Pu § 41 Riktlinje alkohol- och drogfria arbetsplatser

KS2023/0120

Beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta fastställa ”Riktlinje alkohol- och drogfria arbetsplatser”. Dokumentet ersätter tidigare drogpolicy från 2007.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Säters kommun ska vara en arbetsgivare med en god och hälsofrämjande arbetsmiljö där medarbetarna trivs på sina arbetsplatser och kan utföra sina arbetsuppgifter på ett tryggt och säkert sätt.

Medarbetare som brukar och är påverkade av alkohol eller droger på arbetsplatsen försämrar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt medför risker i arbetet för både sig själva och sina arbetskamrater. Därför ska Säters kommuns arbetsplatser vara fria från alkohol och droger vilket innebär att medarbetare inte får inta eller vara påverkade av alkohol eller droger under arbetstid.

Säters kommun ska verka för att medarbetare ska få stöd och kunna bli fria från ett skadligt bruk. Målsättningen är också att förebygga riskbruk/skadligt bruk av alkohol och droger samt skapa en attityd till alkohol och droger som baseras på kunskap, gott omdöme och omtanke. Riktlinjen innehåller även en checklista som beskriver chefs, medarbetarens och arbetskamratens ansvar och tillvägagångssätt.

Bakgrund

Personalenheten har på uppdrag av personalutskottet tagit fram en ny riktlinje för alkohol- och drogfria arbetsplatser. Nuvarande drogpolicy antogs 2007-01-09.



Pu § 42 Förslag att erbjuda förmånscyklar

KS2022/0457

Beslut

Personalutskottet beslutar uppdra till personalchefen att upphandla förmånscyklar och förslå rutiner och regler för förmånen.

Bakgrund och ärendebeskrivning

KS2022/0457 beslutade Personalutskottet att gå vidare med förslaget ”Förmånscyklar” och personalchefen fick i uppdrag att genomföra en intresseinventering. Frågan har ställts till de fackliga organisationerna och via cheferna ut i organisationen och uppfattningen är att det är ca 10 % av medarbetarna har visat intresse för förmånscyklar. Förfrågan innebar inget bindande svar.

Bakgrund

Personalutskottet beslutade 2022-09-20 § 17 att uppdra till personalchefen att utreda förutsättningarna med en konsekvensbeskrivning för förslaget förmånscykla. Utifrån den utredning och omvärldsanalys som genomförts är bedömningen att erbjudandet om förmånscyklar ligger i linje med kommunens policy för klimatneutralitet och kommunens ambition att uppmuntra till friskvård. För att införa förmånscyklar behöver en upphandling genomföras där all administration ingår i upphandlingen och sköts av leverantören. I upphandlingen behöver kommunen redovisa volymer så för att ha detta underlag behöver en intresse inventering göras



Pu § 43 Sjukfrånvaro

Beslut

Personalutskottet tackar för informationen beslutar lägga underlaget till handlingarna.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Personalenheten presenterar aktuell sjukstatistik

5 § Redovisning av sjukfrånvaro

Redovisning av sjukfrånvaron för perioden januari månad 2023.

	Total sjukfrånvaro				Kvinnors sjukfrånvaro		Mäns sjukfrånvaro	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Period: jan	Totalt %	Totalt %	60%	60%	Kvinnor %	Kvinnor %	Män %	Män %
Säters kommun	8,4	11,4	52,2	25,9	9,5	12,3	4,0	7,9
BUS	7,2	10,2	50,7	21,2	8,4	10,9	1,8	6,9
SOC	10,9	13,6	52,2	25,8	11,4	14,5	8,7	9,2
SBS	7,7	10,2	60,1	35,1	11,2	11,3	1,5	8,1
KSS	2,3	9,3	29,4	51,8	2,8	10,6	0,8	6,8
Kulturenheten	0,5	2,7	0,0	0,0	0,6	2,7	0,0	0,0

Åldersindelad sjukfrånvaro						
Total sjukfrånvaro	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Period: jan	< = 29 år	< = 29 år	30-49 år	30-49 år	> = 50 år	> = 50 år
Säters kommun	6,7	11,0	6,8	10,7	10,5	12,2
BUS	3,2	15,3	7,1	9,4	8,4	9,9
SOC	10,3	6,6	8,6	13,6	13,1	15,3
SBS	0,0	25,2	3,9	9,0	12,6	10,5
KSS	4,0	6,8	0,6	6,7	3,4	11,8
Kulturenheten	0,0	0,0	0,7	4,1	0,0	0,0



Pu § 44 Pensionspolicy

KS2023/0119

Beslut

Personalutskottet uppdrar till personalchefen att ta fram förslag på uppdaterad pensionspolicy inklusive erbjudandet om 80-100 utifrån nya förutsättningar.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Publicerat på SKR s hemsida

Den 1 januari 2023 gick kommuner och regioner från ett förmånsbestämt till avgiftsbestämt pensionssystem. Pensionsavsättningarna höjs samtidigt som arbetsgivarna får ökade möjligheter att förutse uppkomna pensionskostnader.

Den totala pensionsavsättningen höjs från 4,5 procent till 6 procent. 1,2 miljoner medarbetare i välfärden kommer att få högre och tryggare pensioner, samtidigt som kommuners och regioners pensionsskuld minskar.

Högre och tryggare pensioner gör kommuner och regioner till mer attraktiva arbetsgivare och bidrar därmed till att möta kompetensutmaningen. Det uppdaterade pensionsavtalet har också en stark jämställdhetseffekt. Fyra av fem anställda i kommuner och regioner är kvinnor. Att de nu får mer i pension är ett kraftfullt bidrag till en mer jämställd arbetsmarknad. **Fakta om pensionsavtalet AKAP-KR**

SKR, Sobona och de fackliga organisationerna har kommit överens om ett moderniserat pensionssystem, med höjda avsättningar.

- AKAP-KR (Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension) blir från den 1 januari 2023 det gällande pensionsavtalet för anställda inom kommuner och regioner.
- Pensionsavsättningarna i AKAP-KR blir 6 procent på den pensionsgrundande lönen till och med 7,5 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar en månadslön om 44 375 (år 2022) och 31,5 procent för lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp.
- Arbetstagare som nyanställs eller återanställs till sektorn ska, oavsett ålder, från och med tidpunkten för ikraftträdandet omfattas av AKAP-KR.
- Anställda upp till 65 år, som idag omfattas av KAP-KL, byter den 1 januari 2023 avtal till AKAP-KR och ges därmed möjlighet till högre pension.



Pu § 44 forts

- Anställda som har ett pågående intjänande av förmånsbestämd pension kvarstår i KAP-KL och erbjuds att gå över till AKAP-KR.
- Lägsta utbetalningsålder för avgiftsbestämd ålderspension höjs till 60 år
- Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension ska ske livsvarigt men kan efter särskild överenskommelse med försäkringsgivaren betalas ut under kortare tid, lägst i 10 år.

Kommunens erbjudande om 80-100 kan komma att påverkas av två anledningar

1. Pensionsåldern har höjts
2. Kompetensbristen gör att fler måste jobba längre

erbjudandet är i dag:

Möjligheten gäller tillsvidareanställda från 61 år. Medarbetaren kan ansöka om minskning av arbetstiden till valfri procent (lägst 80 %) av nuvarande tjänstgöringsgrad, med bibehållen tjänstepension. (Gäller endast på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp)



Pu § 45 Övriga ärenden

Beslut

Personalchefen får i uppdrag att till nästa PU redovisa personalärenden, varning, mm på strukturell nivå.

Bakgrund och ärendebeskrivning

Personalchefen informerar kort kring hur HR arbetar med personalärenden

.