

Plats och tid Vita huset 2, kl. 13.30–16.00

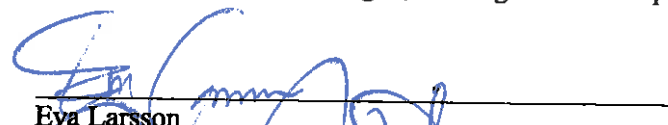
Beslutande Johan Petersson (S)
Christer Johansson (C)
Kenneth Dådring (M)

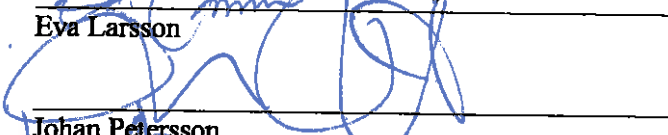
Övriga närvarande Kerstin Persson (S)
Roger Sjunner (MP)
Tommy Cedervall (FP)

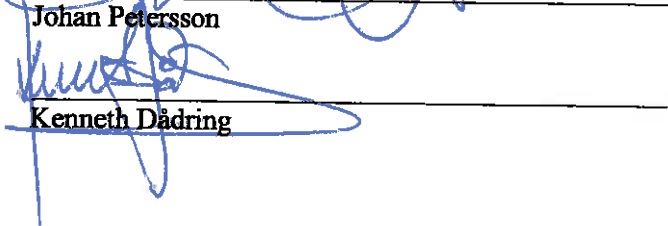
Helena Florell, personalkonsult, tjänstgörande personalchef
Representant för Kommunal § 25
Representant för Lärarförbundet § 25
Representant för Sveriges skolledarförbund § 25
Eva Larsson, sekreterare

Utses att justera Kenneth Dådring (M)

Justeringens plats och tid Kommunledningsförvaltningen, måndagen den 28 september, kl 10.00

Sekreterare 
Eva Larsson

Ordförande 
Johan Petersson

Justerare 
Kenneth Dådring

ANSLAG/BEVIS


Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Klippans kommun, Personalutskott

Sammanträdesdatum 2015-09-10

Datum för anslags uppsättande 2015-09-28 **Datum för anslags nedtagande** 2015-10-21

Förvaringsplats för protokollet Kommunledningsförvaltningen i Klippan

Underskrift Eva Larsson 

Innehållsförteckning:

- § 19 Bemanning inom Barn- och utbildningsförvaltningen
- § 20 Sommarjobb, information
- § 21 Riktlinjer för minnesgåvor och uppvaktningar, Klippans kommuns
författningssamling 6:03:1-3
- § 22 Pensionspolicy
- § 23 E-lönebesked
- § 24 Lönerörelse 2016
- § 25 Dialog med fackförbund

§ 19**Bemanning inom Barn- och utbildningsförvaltningen**

KS 2015.0675.020

Ärendet

Tankar kring workshop angående attraktiv arbetsgivare

Bakgrund: Under den gångna sommaren har det blivit allt mer tydligt att det är svårt att rekrytera personal till Barn- och Utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen. De grupper är mest svårrekryterade är pedagoger med legitimation samt socialsekreterare.

Vi ser att den problematiken inte är tillfällig utan kommer att förvärras under kommande år. Svårigheten att rekrytera påverkas bland annat av en nationell brist på utbildad personal, införande av legitimationskrav för lärare, nationella satsningar på ökad personaltäthet, fler barn och elever, fler barn och elever som kräver särskilt stöd, fler äldre som behöver bistånd samt allmänt ett ökat tryck på stöd från samhället.

Problematiken försvåras även av en hög personalomsättning inom området, sannolikt av flera anledningar, t.ex. större rörlighet på arbetsmarknaden, fler pensionsavgångar, ökad konkurrens om arbetskraft mellan arbetsgivare.

Vi måste därför ta fram strategier för att öka vår attraktivitet som arbetsgivare och motverka en ökad personalomsättning. Vi vill att fler ska aktivt välja Klippans kommun som arbetsgivare både för de som redan arbetar här och för de som söker nya utmaningar.

Fullmäktiges mål för medarbetarperspektivet är

”Klippans kommun ska vara en tydlig, attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning.”

Utifrån detta har vi två nya gemensamma mål för kommunstyrelsen och nämnderna

1. Klippans kommun ska ge goda förutsättningar för de anställda till såväl personlig utveckling som karriärutveckling.
2. Klippans kommun ska ha engagerade medarbetare genom att stimulera motivation och utveckling av ledarskap och styrning (HME= hållbart medarbetar engagemang)

Målgrupp: Personalutskott, Förvaltningschefer, avdelningschefer och verksamhetschefer inom företrädesvis Barn- och Utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen, fackliga organisationer, samt politiker i arbetsutskott/presidium i berörda facknämnder.

Dag:

tisdagen den 17 november mellan kl 13.00 – 16.30

Strategiområde:

Vad gör vi för de som redan arbetar i vår organisation?

Signatur justerare



Utdragsbestyrkande

Frågeställningar:

- Hur ska vi kommunicera kommunens mål till ledare och medarbetare?
- Hur ska vi realisera målet om personlig utveckling och karriärutveckling?
- Hur ska vi realisera målen om motivation, ledarskap och styrning?
- Hur tar vi tillvara de idéer som kommer från medarbetarna?
- Hur kan vi utveckla och förbättra medarbetarsamtalen?
- Hur kan vi utveckla lönerörelse – lönebildning
- Hur kan vi tydliggöra och förbättra förmånerna.
- Vilka faktorer är viktigast för att få medarbetare att stanna kvar i kommunen?
- Hur kan vi agera för att få fler att välja Klippans kommun som arbetsgivare?

Syftet med workshopen är att den ska ge input till några strategiska förbättringar som vi gemensamt kan lyfta fram, arbeta för och förverkliga.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse, 2015-09-03

Personalutskottets beslut

Godkänner innehåll, tidpunkt och målgrupp för workshop angående "Attraktiv arbetsgivare".

§ 20
Sommarjobb, information
KS 2015.0567.010

Ärendet

Tjänstgörande personalchef Helena Florell informerar kort om 2015 års sommarjobb.

Beslutsunderlag

Personalkontorets rapport, 2015-09-03, bilaga PU § 20/15

Personalutskottets beslut

Informationen noteras.

Sammanställning sommarungdomar 2015

Till årets rekrytering av sommarungdomar kom det in 175 ansökningar varav 146 uppfyllde behörighetskraven: *Du ska bo och vara folkbokförd i Klippans kommun, Du ska vara född mellan 1996-1998 samt Du ska inte tidigare ha jobbat i våra verksamheter.*

Av dessa beredde vi plats åt 73 ungdomar. De första började arbeta den 15 juni (v. 25) och de sista slutade den 16 augusti (v. 33). Tjänstgöringsgrad och tjänstgöringsperiod har skett inom den uppsatta ramen på mellan 75-100 procent och 3-4 veckor (med ett fåtal undantag).

Fördelning mellan verksamheter och arbetsuppgifter

De verksamheter som tagit emot sommarungdomar är uppdelat enligt följande (antal ungdomar inom parentes): Barnomsorg/fritids (23), Äldreomsorgen (26), IFO/LSS (12), Turism (2), Övrigt (personalkontoret och Ljungbyhedsskolan adm.) (2), Vaktmästeri (8).

Det är stor variation på arbetsuppgifter som ungdomarna har haft möjlighet att arbeta med utifrån de verksamheter vi har. I äldreomsorgen har arbetsuppgifterna varit att delta i sociala aktiviteter samt lättare omvårdnad av äldre. I barnomsorg och fritids har det varit just barnomsorg, delta i lek och aktiviteter samt övriga förekommande arbetsuppgifter på en förskola. På vaktmästeridelen har ungdomarna arbetat med förekommande vaktmästerigöromål och på IFO/LSS har de bland annat fått hjälpa till med social träning för barn och ungdomar med funktionsnedsättningar samt att vara ett stöd i daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättningar. Övriga arbetsuppgifter med ett fåtal deltagare har varit att ge turistinformation samt administrativt arbete i arkivet och på personalkontoret.

Utvärdering - ungdomar

En utvärdering i form av enkätundersökning har gjorts av både ungdomar och handledare om hur sommarens arbete har varit. Svarsfrekvens bland ungdomarna var 37 av 73 trots upprepade påminnelser.

Majoriteten av de svarande ungdomarna trivdes med sina arbetsuppgifter: 97,3 procent (36) trivdes *mycket bra* eller *bra* och 2,7 procent (1) trivdes *dåligt*. Alla svarande upplevde att de bemöttes *mycket bra* (78,4%) eller *bra* (21,6%) av sina handledare.

Många ungdomar ser med positiv bild tillbaka på sommarjobbet i Klippans kommun 2015 och uttrycker bland annat att det bästa med sommarjobbet var: Att lära sig nya saker och få en inblick i arbetet, Att få erfarenhet och eventuellt bli erbjuden ett vikariat i framtiden, Att få känna hur det är att tjäna egna pengar och umgås med barnen, Att få ta eget ansvar och ha kul ihop med barnen, Att människorna, både vårdtagarna, de anhöriga och kollegorna var det bästa med sommarjobbet samt Att få nya erfarenheter och syn på vårdarbetet var det bästa.

201

Feedback på förbättringsmöjligheter var en rättvisare fördelning på veckor och arbetsprocent ungdomarna emellan, att alla ska få kontakt med sin handledare två veckor innan start och att man ville ha en fast handledare hela tiden.

Kommentar till feedback: arbetsfördelningen höll sig inom givna ramar (3-4 veckor och 75-100%) för alla ungdomar där detta var möjligt (majoriteten). Handledarna har fått instruktioner att kontakta sin ungdom i god tid och detta får vi vara extra noga med att informera om nästa år. Ungdomarna har fått en eller två handledare utsedda. Dock kan skillnad i arbetsprocent mellan handledare och ungdom, om handledaren har semester under någon av veckorna ungdomen ska jobba, att ungdomen inte får arbeta kväll med handledare utifrån ungdomars arbetstidsbegränsningar göra att en annan personal på arbetsplatsen får ta över handledarrollen tillfälligt.

Slutligen svarade den stora majoriteten av ungdomarna att de skulle kunna tänka sig att jobba för Klippans kommun i framtiden och endast två ungdomar svarade att de inte skulle kunna tänka sig att göra det.

Utvärdering - handledare

Svarsfrekvensen från handledarna var 49 av 69?

I enkätundersökningen svarar 93,9 procent (46) av handledarna att ungdomarna har skött arbetsuppgifterna *mycket bra* eller *bra* och 6,1 procent (3) att ungdomarna skött det *dåligt* eller *mycket dåligt*. 79,2 procent (38) av handledarna kan tänka sig att rekommendera ungdomarna för liknande arbete och 20,8 procent (10) kan inte tänka sig det.

Det bästa med att ha en sommarungdom uttrycker handledarna enligt följande: Att få in ett ungdomligt perspektiv med en lust att lära och med en förhoppning att ungdomen i fråga söker sig till detta arbete (förskola) i framtiden, Att sommarungdomar sprider så mycket glädje på avdelningen, har extra tid för aktiviteter och pratstunder med boende, Att träffa och introducera en ungdom in i arbetslivet samt Att man har blivit mer uppmärksam i sitt arbete.

Kostnad

Budget för sommarungdomarna är 751 000 kronor. Intill dags dato uppgår kostnaden till 707 000 kronor, kvarstår utbetalning av timlöner för de som har haft sommarjobb i slutet av juli och i augusti. Kostnaden beräknas till ytterligare 100 000 kronor. Beräknat överskridande av budget 60 000 kronor.

Anledning till budgetöverskridandet är att timlönen har höjts med 2 kronor per timme från 75 kronor till 77 kronor, vilket innebär en kostnadsökning med 15 000 kronor samt att po-påslaget har ökat från 15% till 25% vilket innebär en kostnadsökning med 50 000 kronor.

Mattias Carlstrand
PA-konsult
Personalkontoret



§ 21**Riktlinjer för minnesgåvor och uppvaktningar, Klippans kommuns
författningssamling 6:03:1-3**

KS 2015.0722.003

Ärendet

För att säkerställa att Gåvopolicyn är aktuell kan det finnas skäl att se över riktlinjerna. På Personalutskottets sammanträde 2015-06-11 beslutades att uppdra åt Personalkontoret att se över riktlinjerna för uppvaktningar och gåvor att återrapporteras kring till Personalutskottet 2015-09-10. Tjänstgörande personalchef Helena Florell informerar kort om ändringar i riktlinjerna.

Beslutsunderlag

Riktlinjer för minnesgåvor och uppvaktningar, 2015-09-03, bilaga PU § 21/15

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Inhämtar yttrande från chefsgruppen gällande Klippans kommuns riktlinjer för minnesgåvor och uppvaktningar/gåvopolicy.

Riktlinjer för minnesgåvor och uppvaktningar

Minnesgåva

Gemensamma regler

Minnesgåvan ska ha ett värde motsvarande 13% av prisbasbeloppet (närmast helt hundratal = 5 800 kronor 2015)

Minnesgåvan består enligt mottagarens eget val av klocka, Konst o. d. eller cykel.

Vid beräkning av anställningstid eller tid för förtroendeuppdrag skall det år under vilken kraven uppnås räknas som ett helt kalenderår.

Endast en minnesgåva delas ut till en och samma person (tex när en person varit anställd och haft förtroendeuppdrag.)

Anställd

Minnesgåva delas ut till arbetstagare som varit anställd i Klippans kommun i 25 år eller som vid avgång varit anställd i 20 år.

Anställningstid beräknas på den anställdes sammanlagda arbetstid enligt lagen om anställningsskydd. Prövning skall ske av förvaltningschef vid exempelvis längre tjänstledighetsperioder.

Minnesgåva till anställd efter en tjänstetid av 25 år delas årligen ut av kommunfullmäktiges ordförande vid en gemensam sammankomst. Sammankomsten anordnas av kommunstyrelsen genom dess personalkontor. Berörda nämnders presidier samt arbetsledare och representant från berörd förvaltning ska bjudas in.

Anställd, som vid avgång från tjänst uppnått en anställningstid av minst 20 år, ska erhålla minnesgåva.

Anställd, som inte uppfyller bestämmelserna för minnesgåva, ska uppvaktas vid avgång med blomma och eller gåva (avslutningsgåva) enligt följande;

Anställd 1-5 år	100 kronor per år
Anställd 6-9 år	200 kronor per år
Anställd 10-19 år	300 kronor per år

Vid avslut av anställning ska ansvarig chef anordna ett avslutningssamkväm där arbetskamrater och övriga som den anställde har arbetat tillsammans med bör bjudas in.

Den anställde har möjlighet att avböja avslutningssamkväm men har alltid rätt att erhålla en minnesgåva eller en avslutningsgåva.

Förtroendevalda

Minnesgåva delas ut till kommunalt förtroendevalda i Klippans kommun, som | minst 20 år varit ledamot i Kommunfullmäktige eller av kommunfullmäktiges utsedda nämnder och kommunstyrelse eller haft uppdrag för kommunens räkenskaper och förvaltning.

Om förtroendevald tidigare fått minnesgåva, tex som anställd vid avgång, ska hen istället för minnesgåva få blombukett eller en gåva, detta gäller även i det fall då förtroendevald inte uppfyller bestämmelserna för minnesgåva.

Minnesgåva till förtroendevald skall årligen delas ut av kommunfullmäktiges ordförande efter sista ordinarie kommunfullmäktigesammanträdet för året.

Uppvaktning vid 50-årsdag

Gemensamma regler

Uppvaktning sker med blommor och eller gåva till ett värde av 1,3% av prisbasbeloppet, avrundat till närmast helt hundratal. (600 kronor 2015)

Blommorna ska om möjligt överensstämma med färgerna | kommunens vapen, dvs blått och vitt.

Anställd

Anställd i Klippans kommun uppvaktas vid 50-årsdag genom respektive nämnd/förvaltning.

Anställd är ledig utan löneavdrag om 50-årsdagen infaller på en arbetsdag.

Förtroendevald

Ledamot i Kommunfullmäktige, kommunstyrelse eller av kommunfullmäktige utsedda nämnder skall uppvaktas på sin 50-årsdag.

Blommor och eller gåva överlämnas av Kommunfullmäktiges ordförande eller den han utser.

Kommunkansliet bevakar när 50-årsdagen inträffar samt samordnar uppvaktningen om fler än en förvaltning är berörd.

Dödsfall

Vid dödsfall av anställd eller förtroendeman kondolerar kommunfullmäktiges ordförande eller aktuell nämndsordförande med nedläggning av en krans med band vid begravningen. Krans med blåvita blommor och blåvita band. Text på banden ska vara Klippans kommun.

På begravningsdagen ska flaggan vid kommunhuset i Klippan hissas på halv stång.

Övriga uppvaktningar

Vid föreningsjubiléer, invigningar, till minne av särskild person, eller berömvärd gärning eller för särskilt samhällsgagnande verksamhet, vid internationella och andra besök av vikt kan blomstergrupp eller en minnesgåva delas ut.

Gåvans värde får variera beroende på uppdraget.

Kommunfullmäktiges ordförande eller den hen utser ska ansvara för uppvaktningen.

da

§ 22
Pensionspolicy
KS 2015.0925.003**Ärendet**

Tjänstgörande personalchef Helena Florell informerar kort om ändringar i Pensionspolicyn.

Beslutsunderlag

Pensionspolicy, 2015-09-03, bilaga PU § 22/15

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen
Godkänna Pensionspolicy för Klippans kommun.

Pensionspolicy

2015-09-21



Klippans kommun



22

1	INLEDNING	3
1	INLEDNING	3
2	PENSIONSBESTÄMMELSER FÖR ANSTÄLLDA	3
2.1	LÖNEVÄXLING TILL PENSION	3
2.2	FÖRHÖJD PENSIONSavgIFT	4
2.3	PENSION VID PARALLELLA ANSTÄLLNINGAR	4
2.4	ALTERNATIV AVTALSTILLÄMPNING AKAP-KL FÖR ANSTÄLLDA FÖDDA 1985 ELLER TIDIGARE	4
2.5	MÖJLIGHET TILL MINSKAD ARBETSTID FÖR ÄLDRE ANSTÄLLDA	5
2.6	ÖVERENSKOMMELSE OM SÄRSKILD AVTALSPENSION	5
3	PENSION TILL FÖRVALTNINGSCHIEFER FÖDDA 1985 ELLER TIDIGARE ..	6
3.1	ALTERNATIV KAP-KL	6
4	PENSIONSBESTÄMMELSER FÖR FÖRTROENDEVALDA	7
4.1	ARVODESVÄXLING	7
4.2	PENSIONSBESTÄMMELSER FÖR FÖRTROENDEVALDA (PBF)	7
4.3	BESTÄMMELSER OM OMSTÄLLNINGSSTÖD OCH PENSION FÖR FÖRTROENDEVALDA (OPF-KL)	7
4.4	FRTIDSPOLITIKER	8
5	TRYGGANDE AV PENSIONSFORMÅNER I KLIPPANS KOMMUN	8
6	ÖVRIGT	8
	BILAGA - KOMPLETTERANDE RIKTLINJER KLIPPANS KOMMUNS PENSIONS POLICY:	9

1 Inledning

Målsättningen med pensionspolicy är att skapa ett dokument som klart och tydligt beskriver de pensionslösningar som kommunen ska erbjuda de anställda och hur pensionsförmånerna i kommunen ska "tryggas". Pensionspolicy omfattar alla anställda och förtroendevalda i kommunen.

Pensionspolicy skall användas som en aktiv del i kommunens personalpolitik och bland annat vara en del i förutsättningarna för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Pensionspolicy ska tjäna som underlag för beslut om de pensions- och tryggnadsformer som ska gälla för anställda och förtroendevalda i kommunen.

Pensionspolicy ska vara ett levande dokument som ska ses över kontinuerligt för uppdatering.

I samband med att medarbetare erbjuds någon av insatserna beskrivna nedan skall rådgivning/information genomföras.

2 Pensionsbestämmelser för anställda

För anställda i kommunen gäller pensionsavtalen KAP-KL samt AKAP-KL enligt nedan.

KAP-KL fr. o m 2006-01-01 *	AKAP-KL fr. o m 2014-01-01
Anställda födda 1985 eller tidigare.	Anställda födda 1986 eller senare
	Anställda födda 1985 eller tidigare som träffat individuell överenskommelse vid nyanställning.

* Anställda som före 2006 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning omfattas inte av KAP - KL utan av det tidigare pensionsavtal som gällde vid den aktuella tidpunkten.

Avvikelse från detta får ske endast efter det att individuellt avtal tecknats.

2.1 Löneväxling till pension

Klippans kommun erbjuder tillsvidareanställda i kommunen som inte fyllt 65 år möjligheten att löneväxla till pension i den mån gällande pensionsavtal ger möjlighet till det.

Löneväxlingen innebär att den anställde gör ett frivilligt löneavstående till förmån för den premie som kommunen betalar till den extra tjänstepensionsförsäkringen. För att den pensionsgrundande inkomsten till den allmänna pensionen inte ska påverkas bör lönen efter växling uppgå till 8,07 inkomstbasbelopp (39 072 kronor/månad, år 2015).

Löneavståendet verkställs av kommunen genom ett bruttolöneavdrag från den anställdes lön.

Erbjudandet

Klippans Kommun och den anställda kommer överens om att kommunen, efter den anställdes val och i enlighet med de produkter kommunen erbjuder för löneväxling, tecknar en extra tjänstepensionsförsäkring hos den/de pensionsförvaltare kommunen hänvisar till, med kommunen som försäkringstagare.

2.2 Förhöjd pensionsavgift

I syfte att stärka kommunens möjligheter att rekrytera och behålla kritiska resurser kan kommunen efter särskilt beslut öka den pensionsavgift som sätts av till den anställdes kollektivavtalade tjänstepension.

Möjligheten till förhöjd pensionsavgift är ett arbetsgivarinstrument och ska användas med återhållsamhet.

2.3 Pension vid parallella anställningar

I syfte att inte försämra den anställdes tjänstepension vid parallella anställningar erbjuder Klippans kommun möjlighet till särskild hantering av den anställdes tjänstepension.

Pensionsavgift

För anställda som omfattas av AKAP – KL så erbjuder kommunen möjlighet till särskild beräkning av pensionsavgiften till avgiftsbestämd ålderspension.

Pensionsförmån

För anställda som omfattas av KAP – KL ska kommunen så långt det är möjligt förhindra att den anställda går miste om rätt till förmånsbestämd ålderspension.

Erbjudandet

Erbjudandet kan bli aktuellt i de fall arbetstagaren delvis lämnar sin anställning i Klippans kommun för en anställning hos annan huvudman. Anställningen ska vara av intresse för kommunen.

Den anställda måste vid heltid ha en lön som under ett kalenderår överstiger 7,5 inkomstbasbelopp.

2.4 Alternativ avtalstillämpning AKAP-KL för anställda födda 1985 eller tidigare

Kommunen kan vid nyrekrytering erbjuda anställd född 1985 eller tidigare möjlighet att omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL om den anställda särskilt begär detta.

Erbjudandet

Erbjudandet gäller för nyanställd där den fasta kontanta månadslönen överstiger 62,5 % av aktuellt års inkomstbasbelopp.

Tilläggsavgifter

Kommunen och den anställde kan komma överens om tilläggsavgifter i enlighet med de riktlinjer som de centrala parterna inom kollektivavtalsområdet AKAP-KL kommit överens om.

2.5 Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

I syfte att öka förutsättningarna för äldre anställda att arbeta till 65 års ålder kan kommunen erbjuda äldre anställda möjlighet att minska sin arbetstid utan att tjänstepensionen påverkas.

Erbjudandet

Erbjudandet ska stärka kommunens möjlighet att behålla och överföra kompetens men kan även användas vid övertalighet. I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen.

Erbjudandet gäller i första hand tillsvidareanställda som fyllt 62 år och kan som längst beviljas till och med månaden innan den då den anställde fyller 65 år.

Arbetstidsminskningen innebär att den anställde minskar sin arbetstid till 80 procent av ordinarie sysselsättningsgrad. Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden medan intjänandet till tjänstepensionen hålls oförändrat.

Beslut om minskad arbetstid för äldre anställda fattas enligt av kommunstyrelsen fastställd delegationsordning.

2.6 Överenskommelse om särskild avtalspension

Kommunen kan i särskilda fall komma överens med en anställd om att betala ut en hel eller partiell särskild avtalspension.

Kommunen kan bevilja särskild avtalspension på grund av synnerliga skäl vid

- Organisatoriska förändringar
- Övertalighet
- Då omplacering övervägs

Beslut om särskild avtalspension samt pensionens utformning görs i varje enskilt fall enligt fastställd delegationsordning.

Kommunen kan besluta att eventuell förvärvsinkomst helt eller delvis ska undantas från samordning.

3 Pension till förvaltningschefer födda 1985 eller tidigare

I syfte att stärka kommunens möjligheter att rekrytera och behålla högre chefer i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan.

3.1 *Alternativ KAP-KL*

Enligt KAP-KL kan arbetsgivare och anställd träffa avtal om att annan pensionslösning, helt eller delvis, ska gälla än vad som följer av KAP-KL.

Erbjudandet vänder sig från och med 2015-01-01 till förvaltningschefer eller annan anställd med motsvarande funktion *. Med motsvarande funktion avses anställd med samma befogenheter som förvaltningschef och att detta framgår i aktuellt anställningsavtal.

** Anställd som sedan tidigare omfattas av alternativ KAP-KL omfattas fortsättningsvis av detta avtal så länge anställningen i kommunen kvarstår.*

Erbjudandet

Erbjudandet innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade alternativt följer kommunens pensionspolicy.

4 Pensionsbestämmelser för förtroendevalda

För förtroendevalda i Klippans kommun gäller

- Pensionsbestämmelser för förtroendevalda (PBF) fr. o m 2003-01-01 eller
- Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF) som tillträder i samband med valet 2014, eller senare, enligt bestämmelsernas angivna tillämpningsområde

4.1 *Arvodesväxling*

Klippans kommun erbjuder förtroendevalda som inte fyllt 65 år möjlighet att arvodesväxla.

Arvodesväxlingen innebär att den förtroendevalde varje månad avstår en del av sitt kommande fasta arvode till förmån för avsättning till pensionsbehållning. För att den pensionsgrundande inkomsten till den allmänna pensionen inte ska påverkas bör den totala inkomsten efter växling uppgå till 8,07 inkomstbasbelopp (39 072 kronor/månad, år 2015).

Erbjudandet

Klippans kommun och den förtroendevalde kommer överens om att kommunen sätter av det arvodesväxlade beloppet till en pensionsbehållning i kommunens balansräkning. Pensionsbehållningen hanteras i enlighet med villkoren i OPF-KL.

4.2 *Pensionsbestämmelser för förtroendevalda (PBF)*

Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) gäller fr. o m 2003-01-01 för kommunens heltids- och deltidspolitiker vars årsarvode är minst 40 % av kommunalrådets årsarvode.

Tidigare Pensionsreglemente för förtroendevalda hos kommuner och landsting (PRF-KL) gällde för kommunens heltids – och deltidspolitiker vars uppdragstid minst uppgick till 50 %.

Samordning

Förvärvsinkomster upp till 2 prisbasbelopp undantas från samordning.

4.3 *Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL)*

Bestämmelser om pension och avgångsersättning (OPF-KL) gäller enligt bestämmelsernas angivna tillämpningsområde för förtroendevalda som

- tillträtt sina uppdrag för första gången i samband med valet 2014, eller senare, samt
- för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av äldre pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

4.4 Fritidspolitiker

Förtroendevalda som inte fullgör uppdrag på heitid eller betydande del av heltid (40 procent av kommunalrådets årsarvode) får ersättning för förlorad tjänstepensionsförmån.

Klippans kommun kompenserar för förlorad tjänstepensionsförmån genom att betala en premie till en traditionell pensionsförsäkring till av kommunen valt försäkringsbolag. Premien är 4,5 % av den ersättning för förlorad arbetsförtjänst som kommunen betalat ut till fritidspolitikern.

Premien ska betalas in senast den 31 mars året efter det år arvodet har uppburits.

5 Tryggande av pensionsförmåner i Klippans kommun.

Kommun och landsting har sina pensionsutfästelser tryggade i beskattningsrätten. Klippan har valt att trygga samtliga pensionsförmåner, efter 1998, med försäkring.

6 Övrigt

För ytterligare information om gällande Pensionsbestämmelser mm hänvisas till: Kommunens pensionshandläggare/ Personalkontoret

Sveriges Kommuner och Landstings hemsida www.skl.se
KPA:s hemsida www.kpa.se

Pensionsmyndighetens hemsida www.pensionsmyndigheten.se

Bilaga - Kompletterande riktlinjer Klippans kommuns pensionspolicy:

Löneväxling till pension

Kommunen har rätt att bestämma såväl vilket högsta som lägsta belopp som medges för löneavståendet. I Klippans kommun ska löneavståendet vara minst 500 kr per månad och får uppgå till högst 20 procent av den avtalade månadslönen.

En förutsättning för att löneväxling ska verkställas är att bruttolönen för respektive aktuell månad räcker till för att genomföra det avtalade löneavdraget. Den anställde har inte rätt att disponera över belopp som enligt avtalet ska användas till premiebetalning.

Premie

Löneväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen vilket innebär att den anställde som löneväxlar får ett tilläggsbelopp utöver det överenskomna löneväxlingsbeloppet.

Tilläggsbeloppet utgörs av skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter, särskild löneskatt samt avgifter till avtalsförsäkringarna (med undantag för tjänstepension). Tilläggsbeloppet betalas tillsammans med det överenskomna löneväxlingsbeloppet till den pensionsförsäkring som den anställde valt. Eventuella avgifter dras från den inbetalade premien.

Kommunen har rätt att ändra tilläggsbeloppets storlek om ovanstående skatter förändras.

Exempel: För en anställd som har ett överenskommet bruttolöneavdrag på 1 000 kronor, betalas 1 059 kronor till pensionsförsäkringen.

Pensionsgrundande lön

Kostnadsneutraliteten innebär även att löneväxlingen inte ska påverka den anställdes ordinarie tjänstepension. Bruttolönen före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande.

Bruttolönen före växling ska även ligga till grund för framtida lönerevisioner samt för beräkning av lönerelaterade tillägg och avdrag, till exempel semesterlönetillägg och sjukavdrag.

Ikraftträdande

Avtalet träder ikraft vid undertecknandet av "Avtal om löneväxling" och gäller tills vidare under anställningstiden, dock längst fram till den 31 december det år då den anställde fyller 65 år.

Löneväxling inleds från och med kalendermånaden efter det att den anställde skickat in blanketten "Ansökan/förändring löneväxling" till kommunen.

Tjänstepensionsförsäkringen

För löneväxling till pension erbjuds den anställde att välja mellan de produkter som finns hos den pensionsförvaltare som kommunen har avtal med.

Ändring

Den anställde kan en gång per kalenderår ändra storleken på löneavståendet. Sådan ändring träder i kraft i januari månad kommande år, under förutsättning att anmälan till kommunen skett senast under november månad föregående kalenderår.

Löneväxling vid sjukfrånvaro/föräldraledighet

Löneväxling görs de månader det finns lön att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttolöneavdraget, till exempel vid sjukdom, föräldraledighet eller tjänstledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i löneväxlingen.

Avtalets upphörande

Såväl den anställde som kommunen kan säga upp avtalet om fortsatt löneväxling med verkan från och med nästkommande kalendermånad.

Om förutsättningarna för erbjudandet om löneväxling förändras på grund av ändringar i lag eller centralt kollektivavtal har den anställde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Avtalet om löneväxling upphör att gälla om anställningen i kommunen upphör, alternativt senast den 31 december det år då den anställde fyllt 65 år.

Vid dödsfall innan denna tidpunkt upphör avtalet att gälla från tidpunkten för dödsfallet. Innestående medel från löneväxling som ännu inte överförts till tjänstepensionsförsäkringen betalas ut till dödsboet.

Om den anställde återigen vill avtala om löneväxling ska minst sex månader ha förflutit från avtalets upphörande innan nytt avtal om löneväxling kan träffas.

När avtalet upphör att gälla ska den anställdes kontanta bruttolön höjas med det belopp som motsvarar det aktuella löneavståendet för löneväxling.

Information/övrigt

Löneväxlingen kan påverka den anställdes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Force majeure med mera

Om kommunen inte kan fullgöra sina förpliktelser enligt detta avtal på grund av omständigheter som är att betrakta som force majeure är kommunen inte skyldigt att betala skadestånd eller annan ersättning till den anställde.

Förhöjd pensionsavgift

I syfte att stärka kommunens möjligheter att rekrytera och behålla kritiska resurser kan kommunen efter särskilt beslut öka den pensionsavgift som sätts av till den anställdes kollektivavtalade tjänstepension.

För anställda som följer kollektivavtal KAP-KL måste lokalt kollektivavtal tillåta att den extra premien sätts av till den anställdes tjänstepension.

Beslut om förhöjd pensionsavgift fattas enligt av kommunstyrelsen fastställd delegationsordning.

Pension vid parallella anställningar

Pensionsavgift

Pensionsavgifterna beräknas i förhållande till ett justerat gränsvärde. Detta sker genom att gränsvärdet 7,5 inkomstbasbelopp sänks i förhållande till den nedsatta sysselsättningsgraden i anställningen.

Pensionsförmån

För anställda som omfattas av KAP – KL ska kommunen så långt det är möjligt förhindra att den anställda går miste om rätt till förmånsbestämd ålderspension/livränta.

Beslut

Beslut om särskild hantering av den anställdes pension vid parallella anställningar fattas enligt av kommunstyrelsen fastställd delegationsordning.

Den anställda ska löpande lämna in underlag som styrker att anställningen hos annan huvudman kvarstår.

Alternativ avtalstillämpning AKAP-KL för anställda födda 1985 eller tidigare

Kommunen kan vid nyrekrytering erbjuda anställd född 1985 eller tidigare möjlighet att omfattas av AKAP-KL istället för KAP-KL om den anställda särskilt begär detta. Den anställdes fasta kontanta månadslön måste överstiga 62,5 % av aktuellt års inkomstbasbelopp.

Den anställda ska inför en individuell överenskommelse erbjudas information i enlighet med vad de centrala parterna inom kollektivavtalsområdet AKAP-KL kommit överens om.

Anställd som via individuell överenskommelse valt att AKAP-KL ska gälla istället för KAP-KL eller alternativ KAP – KL kommer fortsättningsvis att ha AKAP-KL i anställningen inom kommunen.

Kommunen ska informera berörd facklig organisation minst 21 dagar innan åtgärden.

Tilläggsavgifter

Kommunen och den anställde kan komma överens om tilläggsavgifter i enlighet med de riktlinjer som de centrala parterna inom kollektivavtalsområdet AKAP-KL kommit överens om.

Beslut om tilläggsavgifter fattas enligt av kommunstyrelsen fastställd delegationsordning.

Möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda

Möjligheten gäller tillsvidareanställda som fyllt 62 år och kan som längst beviljas till och med månaden innan den då den anställde fyller 65 år.

Arbetstidsminskningen innebär att den anställde minskar sin arbetstid som lägst till 80 procent av ordinarie sysselsättningsgrad. I samband med arbetstidsminskningen omregleras anställningen permanent. Den lägsta tillåtna sysselsättningsgraden efter omregleringen är 50 procent av heltid. Den anställde ska så långt det är möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter.

Lön betalas ut efter den faktiska arbetstiden men det fortsatta intjänandet till tjänstepensionen hålls oförändrat.

Som pensionsgrundande lön för tjänstepension tillgodräknas den fasta lönen före arbetstidsminskningen. Denna lön ska förändras procentuellt med faktiska löneökningar.

Den anställde ska inte ta annat arbete samtidigt som arbetstiden i kommunen minskas, utan att först få detta godkänt av kommunen. Om arbete sker utan godkännande kan kommunen besluta att tjänstepensionsintjänandet ska ske utifrån den nya faktiska sysselsättningsgraden.

Den anställde ska lämna in uppgifter om samordningsbara ersättningar (enligt allmänna bestämmelser), inkomster, oavlönat arbete, egen verksamhet med mera, som krävs för att fastställa tjänstepensionsintjänandet.

Beslut

Inför beviljande ska en individuell prövning göras med hänsyn tagen till förutsättningarna i verksamheten och kommunens ekonomiska situation.

Beslut om arbetstidsminskning med o reducerat intjänade till tjänstepension fattas enligt av kommunstyrelsen fastställd delegationsordning.

Information/övrigt

Arbetsstidsminskningen kan påverka den anställdes allmänna pension, sjukpenning, ersättning från avtalsförsäkringarna med mera, eftersom den kontanta lönen blir lägre. Kommunen ska informera om detta.

Överenskommelse om särskild avtalspension

Överenskommelse om särskild avtalspension kan tidigast träffas för tid från 61 års ålder. Möjlighet finns för kommunen att i särskilt fall träffa en överenskommelse från annan ålder.

Kommunen kan erbjuda hel särskild avtalspension fram till 65 års ålder.

Vid partiell särskild ålderspension kan kommunen i vissa fall förlänga pensionen fram till 67 års ålder, eller fram till den tidpunkt då den anställde har rätt att kvarstå i anställning (LAS-ålder).

Kommunen ska besluta vid varje tillfälle om den avgiftsbestämda ålderspensionen ska slutbetalas eller om löpande premier ska betalas in till den avgiftsbestämda och den förmånsbestämda ålderspensionen som den anställde enligt KAP-KL skulle ha varit berättigad till om han eller hon arbetat fram till 65 års ålder.

Kommunen står för TGL-försäkring under tid med särskild ålderspension.

Beslut

Beslut om särskild avtalspension fattas enligt av kommunstyrelsen fastställd delegationsordning.

Pension till förvaltningschefer födda 1985 eller tidigare

I syfte att stärka kommunens möjligheter att rekrytera och behålla högre chefer i konkurrens med andra arbetsgivare, erbjuder kommunen möjlighet till alternativ pensionslösning enligt nedan.

Alternativ KAP-KL

Enligt KAP-KL kan arbetsgivare och anställd träffa avtal om att annan pensionslösning, helt eller delvis, ska gälla än vad som följer av KAP-KL.

Erbjudandet vänder sig från och med 2015-01-01 till förvaltningschefer eller annan anställd med motsvarande funktion *. Med motsvarande funktion avses anställd med samma befogenheter som förvaltningschef och att detta framgår i aktuellt anställningsavtal.

Erbjudandet

Erbjudandet innebär att den förmånsbestämda ålderspensionen enligt KAP-KL byts mot en premiebestämd ålderspension. Övriga pensionsförmåner inom KAP-KL behålls oförändrade, alternativt följer kommunens pensionspolicy.

Kostnadsneutralitet

Alternativ KAP-KL är kostnadsneutral för kommunen. Premien till tjänstepensionsförsäkringen motsvarar den som kommunen skulle ha för att trygga den förmånsbestämda ålderspensionen med försäkring. Premien betalas månadsvis till de val den anställde gjort.

Eget val

Anställd som erbjuds och accepterar att omfattas av alternativ KAP-KL väljer själv om premien ska placeras i traditionell försäkring eller fondförsäkring. Den kommande pensionens storlek beror bland annat på den valda försäkringens avkastning, spartidens längd, samt hur lång utbetalningstid som väljs

Den anställde väljer också om försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd eller ej. Återbetalningsskydd innebär att pensionskapitalet betalas till familjen som en månadsvis pension om den anställde avlider.

Försäkringsbolag anvisas av kommunen.

Utbetalning

Pensionen betalas ut enligt aktuellt försäkringsbolags vid tidpunkten gällande försäkringsvillkor. Pensionen kan betalas ut temporärt eller i vissa fall livsvarigt. Temporär utbetalning måste dock normalt pågå under minst fem år.

Övrigt

Anställd som valt att omfattas av alternativ KAP-KL kan inte återgå till ordinarie KAP-KL så länge anställningen i kommunen består.

Anställd som innan den 1 januari 2015 omfattas av alternativ KAP-KL omfattas fortsättningsvis av detta avtal så länge anställningen i kommunen kvarstår.

Pensionsbestämmelser för förtroendevalda

Arvodesväxling till pension

Kommunen har rätt att bestämma såväl vilket högsta som lägsta belopp som medges för arvodesväxling. I Klippans kommun ska arvodesväxlingen vara minst 500 kr per månad och får uppgå till högst 20 procent av det avtalade arvodet.

En förutsättning för att arvodesväxlingen ska verkställas är att arvodet för respektive aktuell månad räcker till för att genomföra det avtalade avdraget. Den förtroendevalde har inte rätt att disponera över belopp som enligt överenskommelsen ska användas till avsättning i pensionsbehållning.

Avsättning

Arvodesväxlingen ska vara kostnadsneutral för kommunen vilket innebär att den förtroendevalde som arvodesväxlar får ett tilläggsbelopp utöver det överenskomna växlingsbeloppet.

Tilläggsbeloppet utgörs av skillnaden mellan lagstadgade arbetsgivaravgifter och den särskilda löneskatten. Tilläggsbeloppet sätts av tillsammans med det överenskomna växlingsbeloppet till den förtroendevaldes pensionsbehållning i kommunens balansräkning och hanteras i enlighet med villkoren i OPF-KL.

Kommunen har rätt att ändra tilläggsbeloppets storlek om ovanstående skatter förändras.

Exempel: För en förtroendevald som har ett överenskommet bruttoavdrag arvodet på 1 000 kronor, sätts 1 059 kronor av till pensionsbehållningen.

Pensionsgrundande inkomst

Kostnadsneutraliteten innebär även att arvodesväxlingen inte ska påverka den förtroendevaldes pensionsgrundande inkomst i uppdraget. Arvodet före växling ska därför även fortsättningsvis vara pensionsgrundande.

Den förtroendevaldes fasta arvode före växling ska även ligga till grund för arvodessrelaterade ersättningar, tillägg och avdrag.

Ikraftträdande

Avtalet träder ikraft vid undertecknandet av individuellt avtal om arvodesväxling och gäller tills vidare under tiden den tid då den förtroendevalde innehar ett uppdrag i kommunen, dock längst fram till den 31 december det år då den förtroendevalde fyller 65 år.

Arvodesväxlingen inleds från och med kalendermånaden efter det att den förtroendevalde skickat in individuellt avtal om arvodesväxling till kommunen.

Ändring

Den förtroendevalde kan en gång per kalenderår ändra storleken på växlingsbeloppet. Sådan ändring träder i kraft i januari månad kommande år, under förutsättning att anmälan till kommunen skett senast under november månad föregående kalenderår.

Arvodesväxling vid sjukfrånvaro/föräldraledighet

Arvodesväxling görs de månader det finns arvode att dra det överenskomna beloppet från. Om det inte går att verkställa bruttoavdraget, till exempel vid sjukdom eller föräldraledighet, görs ett tillfälligt uppehåll i lönevaxlingen.

Avtalets upphörande

Såväl den förtroendevalde som kommunen kan säga upp avtalet om fortsatt arvodesväxling med verkan från och med nästkommande kalendermånad.

Om förutsättningarna för erbjudandet om arvodesväxling förändras på grund av ändringar i lag eller pensionsvillkor för förtroendevalda har den förtroendevalde och kommunen en ömsesidig rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Avtalet om arvodesväxling upphör att gälla om den förtroendevalde avgår från sitt uppdrag alternativt inte väljs om, dock senast den 31 december det år då den förtroendevalde fyllt 65 år.

Vid dödsfall innan denna tidpunkt upphör avtalet att gälla från tidpunkten för dödsfallet. Innestående medel från arvodesväxling som ännu inte överförts till pensionsbehållningen utbetalas till dödsboet.

Om den förtroendevalde återigen vill avtala om arvodesväxling ska minst sex månader ha förflutit från avtalets upphörande innan nytt avtal om arvodesväxling kan träffas.

När avtalet upphör att gälla ska den förtroendevaldes kontanta bruttoarvode höjas med det belopp som motsvarar det aktuella avståndet för arvodesväxling.

Information/övrigt

Arvodesväxling kan påverka den förtroendevaldes allmänna pension, socialförsäkringsförmåner och ersättningar från avtalsförsäkringarna eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetalt arvode respektive sjukpenninggrundande inkomst.

Force majeure med mera

Om kommunen inte kan fullgöra sina förpliktelser enligt detta avtal på grund av omständigheter som är att betrakta som force majeure är kommunen inte skyldigt att betala skadestånd eller annan ersättning till den förtroendevalde.

Pensions bestämmelser för förtroendevalda (PBF)

Bestämmelser om pension och avgångsersättning för förtroendevalda (PBF) gäller fr. o m 2003-01-01 för kommunens heltids- och deltidspolitiker vars årsarvode är minst 40 % av kommunalrådets årsarvode.

Tidigare Pensionsreglemente för förtroendevalda hos kommuner och landsting (PRF-KL) gällde för kommunens heltids – och deltidspolitiker vars uppdragstid minst uppgick till 50 %.

Pensionsgrundande inkomst

Den förtroendevaldes pensionsgrundande ersättning beräknas per kalenderår och består av årsarvode och andra i uppdraget pensionsgrundande kontanta ersättningar.

Den förtroendevaldes förmåner beräknas utifrån medelvärdet* av de pensionsgrundande inkomsterna för de två år som föregår aktuell beräkningstidpunkt nedan.

- ✓ Månaden innan den då den förtroendevalde fyller 65 år, eller
- ✓ När den förtroendevalde avgår med rätt till visstidspension, sjukpension eller livränta, eller
- ✓ Avlider

För förtroendevald som arvodesväxlar ska den pensionsgrundande inkomsten beräknas på arvode före växling.

* Underlaget för fastställande av avgångsersättning består av den förtroendevaldes årsarvode vid avgången.

Samordning

Förvärvsinkomster upp till 2 prisbasbelopp undantas från samordning med avgångsersättning samt visstidspension.

Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL)

Bestämmelser om pension och avgångsersättning (OPF-KL) gäller enligt bestämmelsernas angivna tillämpningsområde för förtroendevalda som

- tillträtt sina uppdrag för första gången i samband med valet 2014, eller senare, samt
- för förtroendevalda som i tidigare uppdrag inte omfattats av äldre pensionsbestämmelser för förtroendevalda.

Pensionsgrundande inkomst

För förtroendevald som arvodesväxlar och som på grund av detta fått avdrag från sitt arvode ska den pensionsgrundande inkomsten räknas om (höjas) med vad som avdragits.

Omställningsstöd - gäller endast förtroendevald vars årsarvode är minst 40 procent av kommunalrådets

För samtliga förmåner krävs att den förtroendevalde lämnar in ansökan till kommunens personalavdelning.

Aktiva omställningsåtgärder

Förtroendevald i Klippans kommun kan efter en sammanhängande uppdragstid på 4 år ansöka om aktiva omställningsåtgärder om dessa bedöms nödvändiga för att han eller hon ska kunna återgå till förvärvsarbete.

Bedömningsgrunderna för vilka åtgärder som kan bli aktuella ska följa de som gäller för anställda i kommunen.

Beslut om omställningsåtgärder fattas av kommunens personalutskott.

Egen aktivitet

Förtroendevald i Klippans kommun som uppbär ekonomiskt omställningsstöd/förlängt ekonomiskt omställningsstöd ska på begäran från kommunens personalutskott kunna visa underlag som styrker vilka åtgärder som vidtagits för att återgå till förvärvsarbete.

Exempel på underlag kan vara dokument som visar att den förtroendevalde är inskriven på arbetsförmedling eller motsvarande alternativt vilka arbeten som sökts samt vilka kontakter som tagits med tänkbara arbetsgivare.

Aterbetalning

Kommunen har rätt att reducera eller helt innehålla det ekonomiska omställningsstödet samt det förlängda ekonomiska omställningsstödet om den förtroendevalde inte vidtagit några åtgärder, eller mycket begränsade åtgärder för att återgå till egen försörjning.

Beslut om reducerat eller innehållet ekonomiskt omställningsstöd fattas av kommunens personalutskott.

Pensionsbestämmelser – gäller oavsett uppdragets storlek

Ansökan

Den förtroendevalde bör komma in med ansökan om avgiftsbestämd ålderspension senast tre månader innan förväntad utbetalning.

Ansökan ska lämnas till kommunens personalavdelning.

Efterlevandeskydd

Förtroendevald har möjlighet att välja bort det obligatoriska efterlevandeskyddet innan utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension påbörjas.



§ 23**E-lönebesked**

KS 2015.0916.024

Ärendet

Alla i Klippans kommun som erhåller lön eller arvode kommer från och med november månad att få e-lönebesked elektroniskt. E-lönebeskedet kommer att innehålla samma information som det tryckta beskedet.

Varför ändrar vi?

- *E-lönebeskedet kommer ut minst en dag tidigare än det tryckta beskedet.
- *Lönebeskedet är tillgängligt via internet var man än befinner sig.
- *E-lönebesked sparas per automatik i 13 månader
- *Vi minskar pappersförbrukning och transporter
- *Vi arbetar med att hantera information på ett modernt och effektivt sätt och i stort sett samtliga kommuner i Skåne Nordväst har redan gått över till E-lönebesked.
- *Vi minskar våra kostnader för löneutskick.

Vi kommer fortlöpande under hösten informera om hur det går till mera exakt så att alla känner sig bekväma med beslutet.

Beslutsunderlag

Personalkontorets skrivelse, 2015-09-03

Personalutskottets beslut

Informationen noteras.

§ 24
Lönerörelse 2016
KS 2015.0926.024

Ärendet

Tjänstgörande personalchef Helena Florell informerar om lönerörelse för år 2016. Avtalskonferens kommer att hållas i oktober månad 2015.

Personalutskottets beslut
Informationen noteras.

§ 25
Dialog med fackförbund
KS 2015.0564.010

Ärendet

Fackförbunden har tidigare uttryckt önskan om att få delta vid Personalutskottets möten.

På Personalutskottets möte 2015-04-14 diskuterades olika förslag för att höja kunskapsnivån och samarbetsnivån. Fackförbund och arbetsgivare kan mötas genom t ex workshops, föreläsningar och utbildningsdagar. Personalutskottet beslutade vid möte 2015-04-14 att uppdra åt Personalkontoret att ta fram förslag på innehåll för gemensamma utbildningstillfällen för fackförbund och arbetsgivare.

Personalutskottet beslutade på sammanträdet 2015-06-11 att bjuda in fackliga representanter till nästa möte 2015-09-10. Inget förslag på innehåll för gemensamma möten presenterades med förklaring att fackförbunden bör tillåtas att medverka vid framtagandet av innehåll.

PU och personalorganisationerna hade en bred och inledande dialog. PU kommer bjuda in personalorganisationerna till nytt möte under kommande år.

Representant för Kommunal, Lärarförbundet och Sveriges skollärdarförbund deltog i den inledande dialogen.

Personalutskottets beslut

Noterar informationen.