

Plats och tid Kommunhuset i Klippan, Sessionssalen, kl. 13.30–15.50.

Beslutande Johan Petersson (S), ordförande
Christer Johansson (C), 1:e vice ordförande
Kenneth Dådring (M), 2:e vice ordförande

Övriga närvarande Kerstin Persson (S), ersättare
Roger Sjunner (MP), ersättare
Tommy Cedervall (FP), ersättare
Lars-Åke Svensson, kanslichef
Stefan Christiansson, personalchef
Barbara Hartleb, sekreterare
Anders Månsson, Benify, § 1

Utses att justera Kenneth Dådring (M)

Justeringens plats och tid Kommunkansli, onsdagen den 17 februari, kl. 13.30

Sekreterare

Barbara Hartleb

Ordförande

Johan Petersson

Justerare

Kenneth Dådring

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Klippans kommun, Personalutskott		
Sammanträdesdatum	2016-02-11		
Datum för anslags uppsättande	2016-02-18	Datum för anslags nedtagande	2016-03-03
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansli		
Underskrift	Barbara Hartleb		

Innehållsförteckning:

§ 1

Information om förmånportalen

§ 2

Dialog kring det fortsatta arbetet med attraktiva Klippans kommun

§ 3

Informationsärende

§ 4

Ersättningsbestämmelser vigselförrättare

§ 5

Arbetsmiljöpolicy

§ 6

KIA, system för rapporter av arbetsskador och tillbud

§ 7

Ändrad sammanträdestid

§ 1

Information om förmånsportalen

KS 2016.0118.028

Ärendet

Anders Månsson, Benify, informerar om förmånsportalen. Det är viktigt att Klippans kommun är en attraktiv arbetsgivare. Ett instrument för att vara en attraktiv arbetsgivare är förmånsportalen. Det är ett administrationsverktyg som utgör en effektivisering i arbetet med förmåner och bidrar till ökad attraktionskraft för arbetsgivaren. Benify upphandlar olika förmåner som kan erbjudas till kommunens anställda i förmånsportalen. Det går även att lägga in förmåner som är kommunspecifika i förmånsportalen.

Det är väsentligt att kommunen synliggör alla förmåner som bidrar till att kommunen behåller sin personal. Det finns generationer med olika önskemål och behov varför det är viktigt med en stor bredd av förmåner. Det är väsentligt att de anställda upplever att det finns ett brett utbud som tillgodoser respektive individs behov. Det är en stor utmaning för kommunen att inför framtiden vara en attraktiv arbetsgivare och klara av personalrekrytering.

Det är sex kommuner inom Familjen Helsingborg som har avtal avseende förmånsportal med Benify. Avtalet med Benify gäller till 2017 och det finns möjlighet till förlängning.

Personalutskottets beslut

1. Uppdrar åt personalchefen att utreda och presentera förslag till förmånsportal inkl. kostnader till personalutskottets sammanträde den 18 april 2016.
2. Informationen noteras.

§ 2**Dialog kring det fortsatta arbetet med attraktiva Klippans kommun**

KS 2015.0675.020

Ärendet

Personalchefen Stefan Christiansson informerar om arbetet med attraktiva Klippans kommun. Arbeta pågår avseende kompetensutveckling, förmånsportal, förbättrad samverkan, HR-process m.m.

Personalutskottets beslut

Uppdrar åt personalavdelningen att arbeta med workshops riktade mot medarbetare i kommunens verksamheter (breda personalgrupper) som en del av attraktiva klippan.

§ 3 Informationsärende

Ärendet

KS 2016.0119.011

Mångfaldsplanen är från 2011 varför det är aktuellt med översyn.
Personalavdelningen har påbörjat arbetet med att revidera mångfaldsplanen.

KS 2015.1399.106

Samarbetet inom Familjen Helsingborg avseende mentorer och trainees.
Arbetet med rekrytering av mentorer pågår men det är svårt att få tag på mentorer.
Det kommer en trainee (kommunikatör) till kultur och fritidsförvaltningen Klippans kommun.

KS 2015.926.024

Löneöversyn; löneprocessen följer tidsplanen. Det finns alltså inget centralt avtal med kommunal som kräver belopp (661 kr + 400 kr till undersköterskor).
Löneförberedande samtal pågår och ska vara slutförda den 18 februari 2016 därefter meddelas arbetstagare lönebesked.

KS 2013.0128-1.106

Lägesrapport arbetslösa ungdomar. Det stora arbetet består i att finna platser för ungdomar. Det behöver startas upp ett projekt (projektledare, projektgrupp) eller annan lösning för att klara av arbetet med att tillgodose behovet av platser.

Läraryftet är i Klippan tidsbegränsat till tre år och det pågår diskussion om hur detta hanteras då dessa tre år passerats. Det pågår även diskussion avseende nya statliga tillskott avseende läraryft.

KS 2016.0122-1.023

Aktuella rekryteringar i kommunen avser främst lärare och personal till barn och utbildningsförvaltningens mottagningsenhet (12-15 tjänster)
Till tekniska förvaltningen har det slutförts rekrytering av gata/parkchef.
Det kommer att påbörjas rekrytering av kulturstrateg och en chefsbefattning inom kultur- och fritidsförvaltningen.
Det pågår rekrytering av äldreomsorgschef och tillsättning beräknas ske efter sommaren.

KS 2016.0052.023

Redovisning av avgångsenkät och de frågor som ingår i enkäten. Svarsfrekvensen uppgick till 19 av 38. Störst omsättning av personal hade barn- och utbildningsförvaltningen. Skälen till avgång varierar men är bla utvecklingsmöjligheter, mål och strategier, relation till chef, otillfredsställande arbetsuppgifter, relation till kollegor och otillfredsställande familjesituation.

KS 2015. 0721.012

Arbetsmiljöpolicy

Arbete pågår med arbetsmiljöplan och personalavdelningen återkommer med redovisning.

Enkät om systematiskt miljöarbete håller på att sammanställas och är inte klar.

Arbetsmiljöutbildning

AFSE utbildning genomförs den 17-23 mars 2016 för kommunens samtliga chefer.

Utbildningen genomförs tillsammans med företagshälsovården Feelgood.

Personalutskottets beslut

1. Personalutskottet framför att fråga om lön bör vara med i avgångsenkäten.
2. Informationen noteras.

§ 4**Ersättningsbestämmelser vigselförrättare**

KS 2016.0115.101

Ärendet

Borgerlig vigselförrättare utses av Länsstyrelsen på förslag från kommuner. Uppdraget utförs således formellt åt Länsstyrelsen och är inte ett kommunalt uppdrag i traditionell mening.

En borgerlig vigselförrättare har av Länsstyrelsen rätt till ersättning med 110 kronor för varje vigsel som denne har förrättat. Har vigselförrättaren samma dag förrättat mer än en vigsel utgör ersättningen 30 kronor för varje vigsel utöver den första. Ersättningen betalas ut av Länsstyrelsen efter ansökan från vigselförrättaren. För ersättning krävs alltså, utöver insändande av protokoll, även att en ansökan om ersättning sänds till Länsstyrelsen. Sådana omkostnader som reseersättning ersätts inte av Länsstyrelsen. Detta anser Länsstyrelsen får lösas genom överenskommelse med paret som ska viga. Vigselförrättaren får dock inte ta ut en högre ersättning från paret än de faktiska resekostnaderna.

Länsstyrelsens ersättningsnivåer har varit oförändrade sedan lång tid tillbaka. Mot bakgrund av den under lång tid oförändrade ersättningsnivån samt att Länsstyrelsen inte ersätter resekostnader har många kommuner valt att införa egna ersättningsbestämmelser för vigselförrättare. Ett problem med att införa kommunala ersättningsbestämmelser har ansetts vara att vigsel ansetts vara myndighetsutövning. Vigselförrättaren har därför ansetts inte haft rätt att ta emot ersättning från annan än Länsstyrelsen.

Av nyare antagna kommunala bestämmelser noteras Västerviks kommun som från den 1 januari 2015 tillämpat följande.

Till av länsstyrelsen förordnade vigselförrättare utges ersättning med 0,6 % av årsarvodet för riksdagsledamot för första vigseln och 0,3 % till därpå följande vigslar, dock högst 1,2 % per dag. Ersättning utges till samtliga förordnade vigselförrättare. Arvode till kommunala tjänstemän som är vigselförrättare utges enbart vid vigslar utanför kontorstid (mån-dag – fredag kl. 07.30-16.30). Bilersättning utgår med 1,85 kr/km samt restidsersättning om 80 kr/h.

Andra kommuner såsom Kramfors anser att vigselparet själva skall svara för rese- och kringkostnader såvida vigsel görs utanför vigselrum i kommunhuset. I flera kommuner har det lämnats in motioner om ersättning såsom i Tomelilla år 2014.

I Klippans kommun var det ursprungligen avsett att Kommunfullmäktiges presidium skulle vara vigselförrättare vilket g hade beaktats och ingick i deras fasta arvoden. Det finns idag dock ett behov av fler än tre vigselförrättare och 5-6 vigselförrättare bedöms vara lämpligt antal.

Ovanstående exempel syftar endast till att beskriva komplexiteten och att det tycks saknas enhetlig tillämpning i Sveriges kommuner.

Det förordas att förslag till ersättningsbestämmelser utreds med inriktning mot mötesarvode och körsättning (dock ej ersättning för förlorad arbetsinkomst). I utredningen bör även frågan om eventuella avgifter behandlas.

Beslutsunderlag

Kanslichefens tjänsteskrivelse 2016-02-03.

Personalutskottets beslut

Personalchefen och kanslichefen får i uppdrag att till personalutskottets sammanträde den 18 april 2016 utreda och redovisa förslag till ersättningsbestämmelser vigsselförrättare.

§ 5
Arbetsmiljöpolicy
KS 2015.0721.012**Ärendet**

Arbetsmiljöarbetet ska organiseras så att kommunen kan uppfylla arbetsmiljölagens krav på en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö kan stimulera medarbetarna till arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling samt ses som en naturlig del likställd med övriga verksamhetsfrågor. All verksamhet ska ha en hälsofrämjande synsätt.

Det ska finnas fungerande strukturer och systematik för ett främjande, förbyggande och rehabiliterande arbetsmiljöarbete. Detta arbete ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare enligt kommunens samverkansavtal. De fackliga organisationer som inte har samverkansavtal ingår i skyddskommittéorganisationen inom respektive förvaltning.

I Arbetsmiljöpolicyn har det lagts in uppföljningar ska ske årligen av respektive förvaltning.

Beslutsunderlag

Personalkontoret förslag till Arbetsmiljöpolicy 2016-01-26, bilaga PU § 5/16

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Beslutas av kommunfullmäktige
Fastställa arbetsmiljöpolicy.

§ 6**KIA, system för rapporter av arbetsskador och tillbud**

KS 2016.0123.030

Ärendet

Personalchefen informerar om KIA-system för rapporter av arbetsskador och tillbud. Kommunen har fått rekommendation om KIA-systemet som även fungerar för rapportering av arbetsskador och tillbud avseende elever. Kommunens nuvarande system är föråldrat och behöver ersättas.

KIA-systemet är gratis och det ligger i AFA:s intresse att främja arbetet mot olycksfall. Skydds- och fackombud får tillgång till uppgifter i systemet

Beslutsunderlag

Personalkontorets tjänsteskrivelse 2016-02-03

Personalutskottets beslut

1. Personalavdelningen får i uppdrag att implementera KIA som systemet för rapport av arbetsskador och tillbud.
2. Personalavdelningen ska återrapportera arbetet med implementering till personalutskottets sammanträde den 18 april 2016.

§ 7**Ändrad sammanträdestid****Ärende**

Med anledning av många ledamöters förhinder föreslås att sammanträdet med personalutskottet den 7 april flyttas till annat datum.

Personalutskottets beslut

Sammanträdestid den 7 april ändras till måndagen den 18 april 2016 kl. 09.00.
