

Plats och tid	Kommunhuset i Klippan, Sessionssalen, kl. 9.00–10.50.
Beslutande	Johan Petersson (S), ordförande Roger Sjunner (MP), tjug ersättare för Christer Johansson (C), 1:e vice ordförande Kenneth Dådring (M), 2:e vice ordförande
Övriga närvarande	Kerstin Persson (S), ersättare Tommy Cedervall (FP), ersättare Lars-Åke Svensson, kanslichef Stefan Christiansson, personalchef Barbara Hartleb, sekreterare
Utses att justera	Kenneth Dådring (M)
Justeringens plats och tid	Kommunkansli, torsdag 17 maj 2016
Sekreterare	<hr/> Barbara Hartleb
Ordförande	<hr/> Johan Petersson
Justerare	<hr/> Kenneth Dådring

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Klippans kommun, Personalutskott		
Sammanträdesdatum	2016-04-18		
Datum för anslags uppsättande	2016-05-17	Datum för anslags nedtagande	2016-06-07
Förvaringsplats för protokollet	Kommunkansli		
Underskrift	Barbara Hartleb		

Innehållsförteckning:

§ 8

Informationsärenden

§ 9

Organisatorisk och social arbetsmiljö

§ 10

Ersättningsbestämmelser vigsselförrättare

§ 11

Information om förmånportalen

§ 8 Informationsärenden

- Proposition 2015/16:135, ”Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter”

Personalchefen informerade om innehållet i propositionen vilken bl. a föreslår att arbetsgivare ska göra lönekartläggning varje år istället för som idag, vart tredje år. Går propositionen igenom kan de medföra ökade kostnader för Personalkontoret.

- Ändringar i LAS, Lagen om anställningsskydd.

De s.k. konverteringsreglerna har ändrats så att arbetsgivare tillsvidare inte kan stapla olika tillfälliga anställningar på varandra. De nya reglerna innebär en konvertering till tillsvidareanställning efter två års visstidsanställning. Om de nya reglerna får konsekvenser för Klippans kommun vet vi inte i dagsläget

- Integrationsprojekt för kvinnor genom äldreomsorg.

Kommunen har blivit uppvaktad av ett företag som har för avsikt att utbilda nyanlända kvinnor till en av dem benämnd befattning som Omsorgsassisten. Meningen är att de utbildade kvinnorna ska komplettera undersköterskorna på boenden och i hemtjänst med de arbetsuppgifter som inte är vårdande. Klippans kommun är positiva till idén men Socialförvaltningen som är närmast berörd anser inte att något projekt kan startas innan sommaren.

-Information kring nya AFSen 2015:4, utbildning och fortsatt arbete.

Personalchefen informerade om den genomförda utbildningen för chefer och skyddsombud i de nya föreskrifterna. Arbetet fortsätter både i Cesam och ute i verksamheten. Resultatet följs upp i Cesam och rapporteras till Personalutskottet.

-Projekt tillsammans med Kronofogden.

Klippan har procentuellt många medborgare registrerade som ärenden hos Kronofogden. Av de en tusen hundra tjugo två personer som förekommer i deras register har två tusen niohundra åtta sex stycken uppgivit att de har Klippans kommun som arbetsgivare, varav 42 har pågående löneutmätning. Kommunen har påbörjat ett samarbete med Kronofogden för att försöka minska antalet personer med skulder och kommer att skapa en handlingsplan med riktade insatser, bl. a för att erbjuda skuldsanering via kommunens skuldrådgivare. Vidare information lämnas vid kommande möten.

-Implementering av KIA, AFAs system för rapportering av arbetsskador och tillbud. KIA är ett system för rapportering av arbetsskador och tillbud, implementeringen fortsätter och kommer att vara klar inom kort.

-Verksamhetsövergång av HVB-hemmet i Hjelmsjövik.

HVB-hemmet i Örkelljunga som drivs i samverkan mellan Klippan och Örkelljunga kommuner kommer att övergå helt till Örkelljunga.

Förhandlingar med berörda fack kommer att genomföras och en plan för övergången är framtagen gemensamt mellan de två kommunerna. Övergången beräknas vara klar 1 september 2016.

-Kraftsamling ungdomar.

Kommunen och Arbetsförmedlingen har slutit ett avtal om sysselsättning för 20 ungdomar som har haft svårt att få fäste på arbetsmarknaden. Personalkontoret hartillsammans med Socialförvaltningen tagit fram en plan för genomförande.

För närvarande finns 8 ungdomar i målgruppen. Det fortsatta arbetet avrapporteras löpande i Personalutskottet.

-Sommarjobb 2016

Ca 60 ungdomar kommer att beredas sommarjobb under 2016. Arbetet med placeringar pågår på arbetsplatserna.

-Löneöversyn 2016

Årets löneöversyn är klar för samtlig personal utom för de inom Kommunals avtalsområde. Processen har varit bra på de flesta arbetsplatserna en del förbättringsområden finns dock.

-Aktuella rekryteringar

Rekrytering av ny Socialchef ska påbörjas inom kort. Rekryteringen av Äldreomsorgschef vilar tills Socialchefen är på plats. Kultur och Fritidsförvaltningen söker Bibliotekschef, Enhetschef fritid och Kulturutvecklare. Barn och utbildningsförvaltningen söker Rektor till Introduktionsprogrammet, Åbyskolan samt lärare och förskollärare. Socialförvaltningen söker utöver chefsbefattningarna även socialsekreterare, undersköterskor och fysioterapeuter. Samtliga är bristyrken och vi har svårt att få tillräckligt antal sökanden. Till sommaren är det brist på sjuksköterskor, och för att ha beredskap är ett bemanningsföretag upphandlat.

Personalutskottets beslut

Informationen noteras.

§ 9**Organisatorisk och social arbetsmiljö**

KS 2015.1356.752

Ärendet

Styrgruppen för balans avseende socialnämndensekonom har 2015-12-10, § 13, förordat att det uppdras till personalavdelningen att genomföra kommunövergripande utredning av huruvida kraven i Arbetsmiljöverkets riktlinjer om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som träder i kraft mars 2016 kan klaras.

Åtgärd

Personalavdelningen har före ikraftträdandet 31 mars 2016 genomfört utbildning för chefer och skyddsombud i den nya AFSen, med mål att ge chefer kunskap och verktyg att uppfylla de ställda kraven. De krav som ställs på organisatorisk och social arbetsmiljö är inte direkt mätbara i form av numeriska värden. Huruvida kommunen lever upp till eller om medarbetare signalerar ohälsa, kommer detta att framgå av den genomförda medarbetsundersökningen.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag Styrgrupp för balans avsände Socialnämndens ekonomi, 2015-12-01 § 13.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet konstaterar att medarbetsundersökningen kommer att visa om kraven i den nya AFSen, 2015:4, har klarats.

§ 10 Ersättningsbestämmelser vigselförrättare

KS 2016.0115.101

Ärendet

Personalutskottet beslutade den 11 februari 2016, § 4 att uppdra åt personal och kanslichef att till personalutskottets sammanträde den 18 april 2016 redovisa förslag till ersättningsbestämmelser för vigselförrättare avseende arvode för vigsel och bilersättning. Även om vigselförrättare är ett uppdrag från Länsstyrelsen inför allt fler kommuner kommunala arvoden för vigselförrättare. Skälet torde vara den ringa statliga ersättningen i kombination med att ersättningen inte upp-räknats sedan många år.

Utifrån vad andra kommuner betalar föreslås för varje vigsel ett fast arvode motsvarande grundarvode för sammanträden i Klippans kommun (0,475 % av inkomstbasbeloppet).

Utöver arvode föreslås bilersättning med samma ersättningsnivå som anges i kommunens bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda. I kommunens bestämmelser om ekonomiska förmåner för för-troendevalda erhålles bilersättning endast för resa som överstiger 3 km från bostad/arbetsplats. För vigselförrättare gäller rätt till bilersättning för resa som överstiger 1 km från bostad/arbetsplats och högst om 70 km (tur- och retur) per vigsel.

De flesta av landets kommuner erbjuder en kostnadsfri borgerlig vigsel. Allt fler kommuner har dock börjat ta betalt för vigslar i form av en administrativ avgift från några hundra kronor till en tusenlapp. I vissa kommuner tar man endast avgift om ingen av de som ska vigas är folk-bokförd i kommunen och i andra kommuner tar man en avgift om vigsel sker utanför kommunhuset.

Det är förenligt med kommunallagen att ta ut avgift motsvarande själv-kostnaden. Skälet till att det är förenligt med kommunallagen beror på att det inte finns någon skyldighet att erbjuda vigslar eftersom vigselförrätta-ren ytterst har ett uppdrag från Länsstyrelsen (statligt uppdrag).

I Klippans kommun har det blivit tradition att överlämna present som brukar inköpas på Yllefabriken för ca 150-200 kr/st. Detta är en tradition som inte avspeglar kommuner rent generellt. Om gåva ska lämnas är ytterst en avvägning mellan kostnader och goodwill.

Kerstin Persson lägger förslag på ersättnings bestämmelser enligt följande:

Antar bilersättning med samma nivå som i kommunens bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda med den ändringen att ersättning erhålles för resa från bostad överstigande 3 km inom kommunens gränser och högst 70 km (tur och retur) per vigsel.

Antar en avgift om 500 kr för vigsel om ingen av de som ska vigas är folkbokförd i kommunen. Fortsätta med att från kommunen överlämna gåva till vigselpar samt uppdrar åt kommunledningsförvaltningen att utarbeta förslag på kommunspecifik gåva.

Beslutsunderlag

Utvecklingsstrateg Anna Ilirzons tjänsteskrivelse 2016-02-03.

Protokollsutdrag Personalutskott 2016-02-11, § 4.

Kanslichefens skrivelse 2016-04-04, avgift gåva.

Kanslichefens skrivelse 2016-04-11, arvode bilersättning.

Personalutskottets beslut

1. Antar ett fast arvode per vigsel motsvarande grundarvodet för sammanträden (0,475 % av inkomstbasbeloppet).
2. Antar bilersättning med samma nivå som i kommunens bestämmelser om ekonomiska förmåner till förtroendevalda med den ändringen att ersättning erhålles för resa från bostad överstigande 3 km inom kommunens gränser och högst 70 km (tur och retur) per vigsel.
3. Antar en avgift om 500 kr för vigsel om ingen av de som ska vigas är folkbokförd i kommunen.
4. Fortsätta med att från kommunen överlämna gåva till vigselpar samt uppdrar åt kommunledningsförvaltningen att utarbeta förslag på kommunspecifik gåva.

§ 11

Information om förmånsportalen

KS 2016.0118.028

Ärendet

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.

Familjen Helsingborg har gjort en gemensam upphandling av förmånsportalen Benify, i avsikt att respektive kommun tecknar och startar implementering successivt.

Beslutsunderlag

Protokollsutdrag Personalutskott 2016-02-11, § 1.

Personalutskottets förslag till Kommunstyrelsen

Förmånsportalen införs med start senast 1 januari 2017, finansieringen sker genom att höja PO, personalomkostnaderna, med ca 0,2 %.