

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

Plats och tid Kommunförvaltningen, 2018-03-12, kl 13.00-

Beslutande  
Carolina Suikki, V  
Anita Sköld, M  
Anna Kumpula Kostet, VÖvriga deltagande  
Elin Niemi, personalchef  
Leif Gramner, KD, insynsplats

Utses att justera

Justeringens  
plats och tid Kommunförvaltningen 2018-06-18

Underskrifter	Sekreterare	.....	Paragrafer	9 - 15
		Linnea Huhta		
	Ordförande	.....		
		Carolina Suikki		
	Justerare	.....		
		Anna Kumpula Kostet		

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ Personalutskottet

Sammanträdesdatum 2018-06-18

Datum för anslags  
uppsättande 2018-06-26 Datum för anslags  
nedtagande 2018-07-17Förvaringsplats  
för protokollet KommunkanslietUnderskrift  
.....  
Linnea Huhta

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

**Ärenden**

- § 9 Chefsrapport
- § 10 Kompetensförsörjningsplan
- § 11 Jämställdhets- och mångfaldsplan 2018-2020
- § 12 Översyn av Pajala kommuns rehabiliteringsrutiner
- § 13 Revidering av pensionspolicy
- § 14 Tillämpningsanvisningar för OPF-KL
- § 15 Svar på motion – Rekrytering av personal till vården och skolan

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 9

**Chefsrapport****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar att lägga informationen med godkännande till handlingarna.

**Ärendet**

Personalchef Elin Niemi redogör för följande:

- Överenskommelse om avslut av anställning.
- Implementering av arbetsmiljöpolicy och övriga dokument kopplade till denna.
- Implementering av KIA:  
Förvaltningen har infört ett nytt webbaserat processverktyg för anmälan och hantering av tillbud, olyckor, skador och risker i arbetsmiljön.
- AGS-KL ersätter AB § 28 mom. 9 (försäkring enligt kollektivavtal):  
Bestämmelsen i § 28 mom. 9 utmönstras ur AB och ersätts av Särskild AGS-KL-förmån från och med 1 juni 2018. Dessa ärenden kommer då att hanteras av AFA Försäkring.
- Nya regler om sjukskrivning från 1 juli - plan för återgång i arbete
- Upphandling av företagshälsovård - ärendehantering
- Löneöversyn – läget i avtalsförhandlingarna

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 10

Dnr KS 2017.164

023

**Kompetensförsörjningsplan****Personalutskottet beslutar**

Personalutskottet beslutar att godkänna förvaltningens förslag med tilläggsyrkande att uppdra till förvaltningen och verksamheterna att där bristyrken råde ta fram konkreta satsningar för att säkerställa kompetensförsörjningen och Pajala kommun som en attraktiv arbetsgivare.

**Ärendet**

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.

**Förslag till beslut under sammanträdet**

Kumpula Kostet (V) och Sköld (M) föreslår att Personalutskottet godkänner förvaltningens förslag med tilläggsyrkande att uppdra till förvaltningen och verksamheterna att där bristyrken råde ta fram konkreta satsningar för att säkerställa kompetensförsörjningen och Pajala kommun som en attraktiv arbetsgivare.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse 2018-06-18.  
Kompetenskartläggning.

**Protokoll skickas till**

Personal- och löneenheten

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 11

Dnr KS 2018.49

026

**Jämställdhets- och mångfaldsplan 2018-2020****Personalutskottet beslutar**

Personalutskottet beslutar att Jämställdhets- och mångfaldsplan 2018-2020 delges kommunstyrelsen och att förvaltningen årligen rapporterar hur arbetet med aktiva åtgärder fortlöper. Detta sker i samband med den personalekonomiska redovisningen.

**Ärendet**

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

Förvaltningen har tagit 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.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse 2018-06-18.

Utvärdering av jämställdhetsplan 2015–2017.

**Protokoll skickas till**

Personal- och löneenheten  
Meddelande till kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 12 Dnr KS 2018.165 026

**Översyn av Pajala kommuns rehabiliteringspolicy****Personalutskottet beslutar**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta att följande dokument upphör gälla:

1. Handbok för rehabiliteringsprocessen
2. Rehabiliteringsrutinerna

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen besluta att:

3. Förvaltningen får i uppdrag att ta fram nya rutiner för rehabilitering med stöd av gällande lagstiftning och Pajala kommuns Arbetsmiljöpolicy.

Rutinerna antas på tjänstemannanivå enligt gällande delegationsordning.

**Ärendet**

I syfte att bryta den negativa utvecklingen mot allt högre sjukpenningtal har regeringen beslutat om ett åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro. Som ett led i detta införs från och med den första juli 2018 nya regler avseende sjukskrivning. Bland annat innebär det att alla arbetsgivare som har anställda som förväntas vara borta från arbetet på grund av sjukdom i mer än 60 dagar behöver göra en plan för återgång i arbete. Planen ska vara arbetsgivarens stöd i rehabiliteringsarbetet och ska göras senast 30 dagar från första sjukdagen, avsikten är att stärka individens möjligheter till anpassning och rehabiliteringsinsatser. I Pajala kommuns nya arbetsmiljöpolicy framkommer att åtgärder i arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn på de faktorer som påverkar människan i arbete och ska innefatta främjande, förebyggande och rehabiliterande insatser på individ-, grupp- och organisationsnivå samt att anpassnings- och rehabiliteringsarbete bygger på tidiga insatser och en tydlig arbetsordning. Med anledning av att de nya reglerna avseende sjukskrivning berör Pajala kommun samt införandet av ny arbetsmiljöpolicy finns det skäl att se över Pajala kommuns rehabiliteringsprocess och rehabiliteringsrutiner.

**Beslutsunderlag**

Rehabiliteringsprocessen - handbok för Pajala kommun.  
Rehabiliteringsrutiner.  
Arbetsmiljöpolicy.

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 12 forts.

**Protokoll skickas till**

Kommunstyrelsen

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 13

Dnr KS 2018.164 024

**Revidering av Pensionspolicy****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att anta reviderad Pensionspolicy.

**Ärendet**

Kommunfullmäktige beslutade 2014-11-17 § 35 om pensionspolicy som innehåller bestämmelser för både anställda och förtroendevalda. Kommunens pensionspolicy för anställda ska ses över vart fjärde år och vid behov revideras. Vid personalutskottets sammanträde 2017-06-19 fick förvaltningen i uppdrag att se över policyn. Förvaltningen har tagit fram ett nytt förslag till pensionspolicy som omfattar enbart anställda.

Några av de ändringar som finns i pensionspolicyn:

- Nuvarande pensionspolicy innehåller bilagor med information om pensionssystemet, basbelopp etc. Det är inte relevant att i en pensionspolicy behandla detta eftersom det är frågor som Pajala kommun inte äger rätt att besluta om.
- Modell om avgångsvederlag tas bort från policyn då detta inte regleras i pensionsavtalet och i övrigt är något Pajala kommun bör tillämpa med stor återhållsamhet. Frågan om beslutsmandat gällande avgångsvederlag regleras i Kommunstyrelsens delegationsordning.
- Information om förtroendevaldas pension tas bort och hanteras separat i särskilda tillämpningsanvisningar som pensionsmyndigheten beslutar om. Den nya pensionspolicyn omfattar således endast anställda.
- Muntlig information om pensionens olika delar genomförs vart tredje år istället för varje år. Utöver detta lämnas årligen skriftlig information om intjänade pensionsförmåner till kommunens anställda via kommunens pensionsförvaltare. Vidare kan anställda vända sig till pensionshandläggaren med pensionsfrågor.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse 2018-06-18.  
Kommunfullmäktiges protokoll 2014-11-17, § 35.  
Personalutskottets protokoll 2017-06-19, § 17.  
Pensionspolicy från 2014.  
Förslag till ny pensionspolicy för anställda.



Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 13 forts.

**Protokoll skickas till**

Kommunstyrelsen

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 14

Dnr KS 2018.164 024

**Tillämpningsanvisningar för OPF-KL****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår att kommunstyrelsen i egenskap av pensionsmyndighet antar tillämpningsanvisningar för OPF-KL.

**Ärendet**

OPF-KL har antagits av Kommunfullmäktige 2014-11-17, § 35. OPF-KL gäller för förtroendevalda från och med valet 2014 och ersätter det tidigare pensionsavtalet för politiker. Vid personalutskottets sammanträde 2017-06-19 fick förvaltningen i uppdrag att ta fram förslag till tillämpningsanvisningar gällande OPF-KL.

OPF-KL som avtal innebär att den lokala pensionsmyndighetens roll är större än tidigare då det är den som ska göra bedömningen av vilka aktiva omställningsinsatser den individuella förtroendevalda ska få. Det är också den lokala pensionsmyndigheten som avgör om förlängt omställningsstöd ska utgå och eventuella gränsdragningstolkningar.

För att underlätta detta arbete har tillämpningsanvisningar tagits fram. Pensionsmyndigheten har vissa möjligheter att medge generösare bedömningar än vad som sägs i grundförslaget, t ex när det gäller hur ekonomiskt stöd genereras. I grundförslaget fastställs att "varje fullgjort uppdragsår genererar ekonomiskt stöd i tre månader". Här finns det möjlighet att i stället anta skrivelsen "varje med det grundläggande uppdragsåret sammanhängande fullgjord tertial (fyramånadersperiod) genererar ekonomiskt stöd i en månad". Om vi antar att en förtroendevald har fullgjort 10 månader utöver det grundläggande året så skulle de tio månaderna i det första fallet (uppdragsår) inte generera något ekonomiskt stöd. I det andra fallet (tertrial) skulle det generera två månader ekonomiskt stöd.

Omställningsbestämmelserna tar sikte på aktiv omställning, med aktiva omställningsinsatser och tidsbegränsade ekonomiska omställningsstöd. Förmånerna i pensionsbestämmelserna motsvarar i stora delar pensionsavtalet AKAP-KL som gäller för anställda i kommunen.

Tillämpningsanvisningarna innehåller riktlinjer för den praktiska hanteringen av de olika förmånerna, samt förtydliganden till OPF-KL på en del punkter. Anvisningarna innehåller också enklare beskrivningar av villkoren och de olika förmånerna i OPF-KL. Om det uppstår situationer där tillämpningsanvisningarna upplevs motsäga OPF-KL, gäller bestämmelserna enligt reglementet före dessa anvisningar.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 14 forts.

**Förslag till beslut under sammanträdet**

Sköld (M) föreslår att Personalutskottet beslutar att anta tillämpningsanvisningar för OPF-KL omfattande ett år.

**Beslutsunderlag**

Kommunfullmäktiges protokoll 2014-11-17, § 35.  
Personalutskottets protokoll 2017-06-19, § 17.  
Förslag till tillämpningsanvisningar för OPF-KL.

---

**Jäv**

Kumpula Kostet (V)

---

**Protokoll skickas till**

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum

Personalutskottet

2018-06-18

§ 15

Dnr KS 2017.216

022

**Svar på motion – Rekrytering av personal till vården och skolan****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att anse motionen besvarad med tillägg att fler yrkesgrupper inom bristområden omfattas av eventuell insats.

**Ärendet**

Stig Töyrä (KD), Peter Ericsson (KD), Eva Esberg (KD), Agneta Heikki (Lib), Lennart Ojanlatva (NS) och Kurt Haapala (C) föreslår i en motion att kultur och utbildningsutskottet tillsammans med socialutskottet arrangerar årliga rekryteringsdrives till de utbildningar som ger kompetens och behörighet till de områden i kommunen som har brist på personal. Kultur och utbildningsutskottet har inkommit med svar på motionen och frågan har även diskuterats med socialchefen. Utifrån de svar som inkommit görs bedömningen att förslaget om att legitimerade grundskolelärare på olika nivåer träffar avgångselever på gymnasieskolan för att informera om läraryrket tillstyrks. Vidare tillstyrks även förslaget om att undersköterskor inbjuds att besöka niondeklassare för att informera dem om vårddyrken inför valet till gymnasieskolan. Detta sker inom ramen för arbetet med studie och yrkesvägledning.

**Förslag till beslut under sammanträdet**

Kumpula Kostet (V) och Sköld (M) föreslår att personalutskottet beslutar att betrakta motionen besvarad med tillägg att fler yrkesgrupper inom bristområden omfattas av eventuell insats.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse 2018-06-18.

Motion – Rekrytering av personal till vården och skolan.

Svar på motion från kultur och utbildningsutskottet.