

Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2022-06-02

Tid och plats

2022-06-02 klockan 08:30-10:30 i Distanssammanträde via Zoom

Beslutande ledamöter

Carina Schön (S) ordförande, Ewa Westling Olzon (M), Dick Pettersson (C)

Ej tjänstgörande ersättare

Anders Pettersson (S)

Övriga närvarande

Madeleine Dismats, nämndsekreterare, Jenny Tobiasson, nämndsekreterare, Mats Jällrud, personalchef, Amalia Tunevi, HR-specialist §§ 15-18, Marie Wilén (C), ordförande kommunstyrelsen §§ 16-18, Therese Candray HR-specialist, Karin Danielsson, HR-specialist §§ 17-18, Karin Eliasson, HR-specialist

Val av justerare

Ewa Westling Olzon (M)

Tid och plats för justering

2022-06-09 klockan 09:00 på kommunkontoret

Justerade paragrafer

§ 15- § 19

Underskrift

Carina Schön, ordförande

Ewa Westling Olzon, justerare

Jenny Tobiasson, sekreterare

Anslagsbevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsens personalutskott

Datum då anslaget sätts upp

2022-06-09

Sammanträdesdatum

2022-06-02

Datum då anslaget tas ned

2022-07-01

Förvaringsplats för protokollet

Kommunkontoret, Tingsgatan 11, Heby

Underskrift

Jenny Tobiasson

Innehållsförteckning

| | |
|---|---|
| Sjukfrånvaro | 4 |
| Information Heltid | 5 |
| Information löneöversyn 2022 och redovisning särskilda satsningar | 6 |
| Genomgång av revisionsrapport "Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor" | 7 |
| Personalärende | 8 |

KsPu § 15

Dnr KS/2022:42

026

Sjukfrånvaro

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Statistik för sjukfrånvaron under januari – april redovisas för personalutskottet.

Sjukfrånvaron minskar i takt med att pandemin avtar, den är dock fortsatt hög i samtliga förvaltningar i jämförelse med samma period föregående år 2021.

Samhällsbyggnadsförvaltningen sticker ut med en långsam minskning av sjukfrånvaro. I april månad låg Heby kommun på en total sjukfrånvaro av 7,9 % och för hela perioden jan – apr låg den totala sjukfrånvaron på 10,2%.

Beslutsunderlag

Muntlig information

Bildspel



KsPu § 16

Dnr KS/2022:25

020

Information Heltid

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

Personalchef och HR-specialist informerar om hur arbetet fortsätter i Heby kommun med målsättningen att utöka andelen medarbetare som arbetar heltid och öka sysselsättningsgraden. Arbetet går långsamt framåt, det är ett utmanande arbete som kräver långsiktig uthållighet då det dels handlar om att både skapa förutsättningar, samsyn och vilja både hos verksamheter och de enskilda arbetstagarna.

Beslutsunderlag

Muntlig information

KsPu § 17

Dnr KS/2021:42

024

Information löneöversyn 2022 och redovisning särskilda satsningar

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

HR-specialister redogör för utfallet av löneöversyn 2022.

Det totala utfallet av löneöversyn 2022 är 2,45 % i Heby kommun. Uppföljning av det särskilda satsningarna i årets löneöversyn visar att önskad effekt uppnås i samtliga fall förutom inom yrkesgruppen kuratorer.

Fr.o.m. 1 april 2022 sänktes den genomsnittliga veckoarbetstiden för medarbetare som arbetar ständigt natt från 36 timmar och 20 minuter till 34 timmar och 20 minuter enligt HÖK 20 med Kommunal. Det avtalsvärdet som infaller vid förändringen har hanterats i löneöversyn 2022 genom avräkning av löneökningstrymmet. Löneutrymmet avseende medarbetare med nattjänstgöring har avräknats från det totala utrymmet och dessa medarbetares löner har inte justerats i löneöversyn 2022. Denna avräkning av löneutrymmet utgör endast cirka en tredjedel av det totala avtalsvärdet som det sänkta arbetstidsmåttet innebär. Arbetstidsförkortningen innebär för medarbetare som arbetar heltid att dessa kommer att arbeta färre antal timmar med bibehållen lön och för medarbetare som arbetar deltid antingen

- Behåller sin nuvarande arbetstid i timmar, vilket innebär en högre sysselsättningsgrad och därmed en högre lön.
- Eller fortsätter på sin nuvarande sysselsättningsgrad, vilket innebär att medarbetaren arbetar färre antal timmar men får ut samma lön som idag.

Beslutsunderlag

Muntlig information

Bildspel

KsPu § 18

Dnr KS/2021:63

007

Genomgång av revisionsrapport "Granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor"

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet tackar för informationen.

Sammanfattning

HR-specialist informerar om revisionsrapport av "Granskning av intern kontroll i hantering av anställdas bisyssla".

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Heby kommun genomfört en granskning av intern kontroll i hanteringen av anställdas bisysslor. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en tillräcklig intern kontroll avseende hantering av bisysslor.

Utifrån genomförd granskning lämnar PwC ett antal rekommendationer. Bland annat bör en översyn av nuvarande riktlinjer och blankett sker, man bör tydliggöra att godkännande och förbud av bisysslor är delegationsbeslut och att de ska anmälas och hanteras som sådana. Inom ramen för det interna kontrollarbetet rekommenderas kontroller av att riktlinjerna och rutinerna avseende bisysslorna efterföljs samt att kontrollera om otillbörliga inköp sker av näringsverksamhet där anställda kan ha ekonomiska intressen. Kommunstyrelsen bör säkerställa att det finns en särskild rutin för hur avslag av bisysslor ska ske.

En arbetsgrupp med processägare personalchef, ekonomichef och kanslichef samt processledare ansvarar för det fortsatta arbetet. Arbetsgruppen har i uppdrag att ta fram förslag på reviderade riktlinjer och rutiner utifrån revisionsrapporten. Förslag på vilka åtgärder som behöver vidtas och en tidplan för det fortsatta arbetet presenteras på kommunledningsgrupp (KLG) den 30 augusti 2022 och lyfts i Kommunstyrelsen den 13 september 2022.

Beslutsunderlag

Muntlig information

Bildspel

KsPu § 19

Dnr KS/2022:58

023

Personalärende

Personalutskottets beslut

- Personalutskottet fastställer den överenskommelse som gjorts mellan arbetstagare och arbetsgivare per den 31 maj 2022 gällande avslut av anställning, enskild överenskommelse om åtta månadslöner i avgångsvederlag.

Sammanfattning

En överenskommelse har fattats mellan arbetsgivare, arbetstagare och fackliga representanter gällande en anställds avslut av anställning. Överenskommelsen har godkänts av ordförande och vice ordförande i personalutskottet inför förhandlingen och överenskommelse per den 31 maj 2022. Personalutskottet fastställer den enskilda överenskommelsen om åtta månadslöner i avgångsvederlag.

Beslutsunderlag

Muntlig information