

Plats och tid HR-chefens kontor kl. 13:00-14:40

Ledamöter Michael Plogell (FR) (ordförande)
Lars-Erik Olsson (S) (vice ordförande)
Sverre Fredriksson (M) (2:e vice ordförande)

Övriga närvarande Suzanna Bengtsson (Kommunsekreterare)
Ulrika Borg (HR-chef)
Caroline Wermäng (HR-specialist)

Utses att justera Lars-Erik Olsson (S)

Justeringens plats och tid Kommunhuset , 2020-01-20 00:00

Paragrafer § § 1-3

Underskrifter Sekreterare

.....
Suzanna Bengtsson

Ordförande

.....
Michael Plogell (FR)

Justerande

.....
Lars-Erik Olsson (S)

ANSLAGSBEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag på kommunens digitala anslagstavla 2020-01-21. Anslaget tas ner 2020-02-11. Protokollet förvaras i kommunhuset.

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

Innehållsförteckning

- § 1 Lönestrategi 2020 - löneöversyn
- § 2 Lönestrategi 2020; lönestruktur
- § 3 Klargörande kring pensionsavtal OPF-KL för förtroendevalda i Bollebygds kommun

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

§1

KS2019/277

Lönestrategi 2020 - löneöversyn**Beslut**

Löneökningstrymmet på 2,5 % fördelas enligt följande;

- 2 % framräknas till respektive förvaltning och fördelas individuellt och differentierat utifrån prestation under året kopplat till uppnådda mål och resultat.
- 0,5 % fördelas kommuncentralt efter djupanalys i dialog mellan HR-chef och förvaltningschef i syfte att:

*Premiera och behålla befintlig kompetens med utgångspunkt i beslutad lönestruktur 2020,

*Skapa ändamålsenliga lönerelationer mellan kvinnor och män med beaktande av resultatet i den genomförda jämställdhetsanalysen 2019,

*Skapa ändamålsenliga lönerelationer i arbetsgrupperna.

Ärendet

Grundläggande principer för lönesättningen är att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten där lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat.

Lokal lönebildning

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål och uppföljning av resultat sker. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, uppnådda resultat och lön. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens måloppfyllelse och prestation kopplat till medarbetarskapets grunder knyts samman med löneutvecklingen, så att sambandet mellan lön och, motivation och resultat uppnås. På detta sätt ges möjlighet till ändamålsenlig lönespridning.

Omvärldsanalys

Precis som så många andra kommuner känner Bollebygd av svårigheten att rekrytera och behålla medarbetare i många yrkesgrupper. Konkurrensen om arbetskraften är stor och det pågår ett ständigt arbete för Bollebygd kommun att varar en attraktiv arbetsgivare för befintliga och nya medarbetare. Lönebildningen formas så att verksamheterna kan fortsätta att attrahera medarbetare och vara konkurrenskraftiga - nu och i ett längre perspektiv. Omvärldsanalysen visar att Bollebygd kommuns lönenivåer ligger väl i paritet med jämförande kommuner.

Lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv

Bollebygds kommun har efter 2019 års löneöversyn kartlagt mäns och kvinnors löner i syfte att utjämna eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i lika och i likvärdiga arbeten. Syftet med lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader kopplade till kön. Jämställdhetsanalysen visar att vi i kommande löneöversyner ska arbeta med att säkerställa att både män och kvinnor är med och bidrar till lönespridning samt att de skillnader som finns mellan könen ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Om så inte är fallet förordas en

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

återhållsam löneutveckling för identifierade mansdominerade grupper.

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Löneökningstrycket på 2,5 % fördelas enligt följande;

- 2 % framräknas till respektive förvaltning och fördelas individuellt och differentierat utifrån prestation under året kopplat till uppnådda mål och resultat.
- 0,5 % fördelas kommuncentralt efter djupanalys i dialog mellan HR-chef och förvaltningschef i syfte att:
 - Premiera och behålla befintlig kompetens med utgångspunkt i beslutad lönestruktur 2020,
 - Skapa ändamålsenliga lönerelationer mellan kvinnor och män med beaktande av resultatet i den genomförda jämställdhetsanalysen 2019,
 - Skapa ändamålsenliga lönerelationer i arbetsgrupperna.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förslag till beslut kan antas och finner att så sker.

Beslutsunderlag

- Lönestrategi 2020 - löneöversyn
- BILAGA, Lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv 2019

Skickas till

HR-avdelningen

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

§2

KS2020/15

Lönestrategi 2020; lönestruktur**Beslut**

Lönestruktur för 2020 beslutas enligt struktur och lönenivåer i kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 2020-01-18.

Ärendet

Som stöd för konkurrenskraftiga och jämställda löner kommer arbetet med önskvärd lönestruktur att fortsätta utifrån den grundstruktur som togs fram 2018 och vars nivåer ses över årligen. Strukturen används av chefer i verksamheten som stöd vid lönesättning vid anställning av nya medarbetare men även vid arbetet med löneöversyn för att bidra till den beslutade strukturen och dess önskvärda lönerelationer. Utifrån detta är lönestrukturen ett viktigt strategiskt styrmedel för att eftersträva en god och väl fungerande lönebildning.

Organisationens önskvärda lönerelationer inom och mellan grupper, det vill säga lönestruktur som kommunen beslutar ska gälla, utgår från arbetsvärdering, individuell lönesättning och marknadspåverkan. Lönestrukturen för 2020 är framtagen utifrån analys av befintligt löneläge och omvärldsanalys.

Till varje befattning finns en arbetsvärdering (BAS A-L). Lönesättande chefer samråder med HR-specialist Lönebildning och har mandat att lönesätta upp till 90:e percentilen vid ny lönesättning. HR-chef tar beslut om ny lönesättning överstigande 90:e percentilen.

Lönesättning av ny medarbetare ska alltid bedömas i den aktuella befattningen

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

utifrån medarbetares kompetens och tidigare erfarenhet i förhållande till lönestrukturen, oavsett anställningsform och längd på anställningen.

Lönesättning vid intern rörlighet inom Bollebygd kommun:

- Vid byte till likvärdig befattning inom Bollebygd kommun ska lönen i normalfallet inte ändras. - Likvärdiga befattningar är de som är arbetsvärderade inom samma BAS-intervall.
- Översyn av lön blir aktuellt när medarbetaren söker ny befattning där svårighetsgraden bedöms tyngre/ lättare än den befattning som innehas idag.

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Lönestruktur för 2020 beslutas enligt struktur och lönenivåer i kommunstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse daterad 2020-01-18.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förslag till beslut kan antas och finner att så sker.

Beslutsunderlag

- Lönestrategi 2020; lönestruktur

Skickas till

HR-avdelningen

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

§3

KS2019/284

Klargörande kring pensionsavtal OPF-KL för förtroendevalda i Bollebygds kommun**Beslut****Arbetsutskottets förslag till kommunstyrelsen**

OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun och landsting/region. För att äga giltighet krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna. Bollebygds kommun antar därmed bestämmelserna OPF-KL18.

Ärendet

Varje kommun måste ha ett pensionsavtal för sina förtroendevalda. Detta avtal benämns Bestämmelser om omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL), och finns normalt reglerat i arvodesreglemente, så också i Bollebygds kommuns arvodesreglemente, i punkt 2.3: Pensionsförmån. Förtroendevald omfattas av Bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda (OPF-KL).

Dock är det i reglementet inte fastslaget vilka årtal som aktuellt OPF-KL syftar till. Lämplig lydelse i reglementet vore att det stod "Förtroendevald omfattas av AKTUELLA Bestämmelser om omställningsstöd och pension till förtroendevalda."

Den senaste versionen kallas OPF-KL18 och gäller för förtroendevalda som tidigare omfattats av OPF-KL14 eller som tillträtt vid valet 2018 och inte tidigare omfattats av bestämmelserna. OPF-KL18 gäller, i likhet med OPF14, inte för förtroendevalda som avgått 2014-12-31 eller senare (eller tidigare avgått) med

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

rätt till visstidspension, annan egenpensionsförmån, avgångsersättning eller livränta. OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun och region. För att det ska vara giltigt krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna.

OPF-KL18 omfattar reviderade bestämmelser för förtroendevalda gällande omställning, pension och familjeskydd. Utgångspunkten för OPF-KL18 har varit OPF-KL (nedan kallat OPF-KL14), som antogs av dåvarande SKL:s styrelse i oktober 2013.

I OPF-KL18 har delar om familjeskydd, samt till viss del möjlighet till aktiva omställningsinsatser tillförts.

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott konstaterar att det OPF-KL som anges i arvodesreglementet ska anses vara de aktuella bestämmelserna, just nu OPF-KL18.

Ledamöternas förslag till beslut

Michael Plogell (FR) föreslår följande till kommunstyrelsen: OPF-KL18 är utformat för tillämpning hos respektive kommun och landsting/region. För att äga giltighet krävs ett lokalt antagande av bestämmelserna. Bollebygds kommun antar därmed bestämmelserna OPF-KL18. Förslaget antas.

Beslutsunderlag

- Klargörande kring pensionsavtal OPF-KL för förtroendevalda i Bollebygds kommun

Skickas till

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande