

Sammanträdesdatum

2021-02-10


Plats och tid Borgmästaren, onsdagen den 10 feb , kl.08:30 – 11:00.

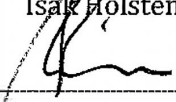
Närvarande Anders Wigelsbo (C) ordförande, Erik Hamrin (M) ledamot, Ulrika Spårebo (S) ledamot

Övriga deltagare Stefan Jacobsen personalchef, Isak Holstensson förhandlingschef/sekreterare

Utses att justera Anders Wigelsbo

Justeringens plats och tid Personalkontoret, tisdag den 16 februari

Underskrifter Sekreterare 
Isak Holstensson

Ordförande 
Anders Wigelsbo

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Sammanträdesdatum

2021-02-10

(Dagordningen utgår ifrån delegationsordningens punkt 4 "personalärenden" samt med tillägg av punkten "övrig personalpolitik".)

1. Avslut/upsägning pga. personliga förhållanden

Inga ärenden.

2. Anställningsförmåner, andra än lön och ev. pensionsförmåner

Inga ärenden.

3. Kollektivavtal

Arbetsgivardelegationen beslutar att anta bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 20

Arbetsgivardelegationen beslutar att anta bestämmelser för arbetstagare i arbetslivsintroduktionsanställning – BAL 20

4. Fastställande av lön efter löneöversyn (dialogmodellen) beslut

Inga ärenden.

5. Avsked

Inga ärenden.

6. Avslut av anställning, förmåner utöver lag/avtal

Inga ärenden.

7. Pensionsförstärkning eller enskild avtalspension

Inga ärenden.

8. Fastställa ingångslöner

Inga ärenden.

9. Personalärenden, ej delegerats till annan

Inga ärenden.


10. Beslut om stridsåtgärder

Inga ärenden.

11. Övriga punkter

Information kring hur arbete kring införande av rätt till heltid i Sala kommun fortlöper (stående punkt).

Förhandlingschef Isak Holstensson informerar om det pågående arbetet.

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	--	--	--------------------

Sammanträdesdatum

2021-02-10

Kontoret för utbildning och arbetsmarknad avser att skjuta på införandet av rätten till heltid fram till höstterminen 2021, primärt för de grupper som arbetar efter skolår och inte kalenderår.

Övriga delprojekt ser ut att hålla tidsplanen med införande av rätten till heltid 31 maj 2021.

En rutin avseende hur tjänstledighet ska sökas har tagits fram. Utgångspunkten är att ev. deltid får sökas en gång per år.

Årshjul för arbetsgivardelegationen

Med syfte att säkerställa informationsflödet så avser arbetsgivardelegationen att tillämpa det årshjul som tjänstepersonerna har tagit fram. Årshjulet innehåller ärenden som återkommer på arbetsgivardelegationen årligen, t.ex. uppföljning av kommunens arbetsmiljöarbete m.m.

Vårdförbundets skrivelse avseende extraersättning utifrån covid-19

Vårdförbundet har inkommit med en skrivelse avseende att de utifrån covid 19-situationen yrkar på att arbetsgivaren utbetalar en ersättning till kommunens sjuksköterskor på 10 000 kr som ett tecken på visad uppskattning för arbetsinsats. Skrivelsen har gått ut till alla regioner och kommuner i Sverige.

Arbetsgivardelegationens uppfattning är att många medarbetare inom många yrkesgrupper har slitit hårt under pandemin. Arbetsgivardelegationen avser dock inte att gå vårdförbundets yrkande till mötes.

Information om äldreomsorgslyftet

Förhandlingschef Isak Holstensson informerar om att Vård och omsorg nu har kommit igång med äldreomsorgslyftet. Ett tiotal medarbetare är nu inne i satsningen.

Arbetsgivardelegationen ser positivt på att arbetet nu är inlett.

Information om tvisteförhandling med Kommunal avseende påstått brott mot MBL § 38

Förhandlingschef Isak Holstensson informerar om genomförd tvisteförhandling med Kommunal avseende påstått brott mot MBL § 38 i samband med upphandling av markentreprenadsarbete.

Förhandlingen resulterade i att arbetsgivaren för tvistens lösning åtog sig att utbetala 10 000 kr till Kommunal samt se över sina rutiner kring samverkan och förhandling vid upphandling.

Information om genomförd lönekartläggning 2020 utifrån diskrimineringslagen

Förhandlingschef Isak Holstensson informerar om genomförd lönekartläggning 2020. Inga osakliga löneskillnader utifrån lön kan konstateras.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

2021-02-10

Kommunals skrivelse avseende heltid natt m.m.

Kommunal har inkommit med en skrivelse gällande rätten till heltid där de yrkar på att arbetsgivaren:

- Inför sänkt heltidsmått för nattpersonal redan i maj 2021.

Ordförande Anders Wigelsbo föreslår avslag på yrkandet utifrån att arbetsgivaren avser att följa det centrala avtalet med införande av sänkt heltidsmått den 1 april 2022.

Ulrika Spårebo har ett motförslag att sänkt heltidsmått ska införas from 1 jan 2022.

Erik Hamrin bifaller ordförandens förslag.

Arbetsgivardelegationen beslutar därmed att avslå yrkandet.

- Erbjuder de med uppehållsanställning en semestertjänst.

Arbetsgivardelegationen beslutar att avslå yrkandet med motiveringen att uppehållstjänster är en anställningskonstruktion som är lämplig att använda på vissa typer av tjänster inom skolan och att en uppehållstjänst är en heltidstjänst i avtalets mening.

Däremot så välkomnar arbetsgivaren initiativ som kan bidra med att lösa arbetsgivarens bemanningssituation. Arbetsgivaren vill därför även lyfta fram möjligheten för medarbetare att ställa sig tillgänglig som timvikarie på respektive kontor. För de medarbetare som så önskar så borde möjligheterna att arbeta lite extra vara goda.

- Tillskjuta medel vid införande av heltidsprojektet.

Arbetsgivardelegation konstaterar att beslutet taget in kommunstyrelsen är att införande av rätten till heltid ska ske inom ram. Arbetsgivardelegation avser inte att göra avsteg ifrån detta beslut.

Om Kommunal anser att grundbemanningen ska höjas så är det en budgetfråga och ska hanteras inom ramen för budgetprocess och arbetsgivardelegationen hänvisar Kommunal till att lyfta frågan där.

Arbetsgivardelegationen avser att bjuda in Kommunal till nästa möte för diskussion om skrivelsen i sin helhet.

Kommunals yrkanden inför löneöversyn 2021

Kommunal Bergslagen yrkar:

- Att fastställa pott för Sala kommun för 2021 års lönerevision till 200 kronor per medlem utöver vad det centrala avtalet säger.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

2021-02-10

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att arbetsgivaren avser att hålla sig till de överenskomna nivåerna i det centrala avtalet samt att "märket" ska respekteras.

- Att extra satsningen på yrkesutbildade ska fördelas generellt mellan de som omfattas.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att arbetsgivaren avser att följa det centrala avtalet, d.v.s. fördela den extra satsningen utifrån att öka lönespridningen med utgångspunkt utifrån kompetens, specialistkunskap, yrkesutveckling och resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid.

- Att följande yrkesgrupper ska ingå i gruppen yrkesutbildade:
 - Räddningstjänst
 - Anläggare
 - Vaktmästare
 - Restaurangbiträden

Samt att vårdbiträden med vårdbiträdesutbildning får en viss del av potten utifrån att vårdbiträdesutbildningen är en del av utbildningstrappan till undersköterska.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att intentionerna i det centrala avtalet ska följas, d.v.s. att satsningen primärt ska omfatta yrkesgrupper arbetandes inom kärnverksamheten i vård, skola och omsorg.

Arbetsgivaren anser att prioritera utbildade undersköterskor är ett sätt att få upp kvalitén inom vården och att det därför är just undersköterskeutbildning som ska premieras. Arbetsgivaren vill även se en utökad lönespridning inom vårddyrket och att då satsa på fler grupper skulle i praktiken försvåra för detta.

- Att utgångsläge är att varje lönesättande chef lägger ut hela potten inom sitt område, om inte ska det finnas en tydlig skriftlig motivering på detta.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att då utrymmet avser hela Sala kommun möjliggör detta en större möjlighet för cheferna att ha ett bredare perspektiv vid lönesättning, d.v.s. att kunna omfördela mellan enheter vid ev. behov.

- Att alla med en löneökning under 350 kronor ska ha en handlingsplan enligt Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (CPS).

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att det är svårt att sätta någon nivå i krontal då handlingsplan ska tas fram. Arbetsgivaren lyfter även fram vikten

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

2021-02-10

av en fungerande individuell dialog mellan chef och medarbetare då det finns grund för individuell handlingsplan.

- Att en extra satsning utgår till arbetstagare som haft anställning sammanhängande hos Sala kommun i 10 år eller mer med 500kr.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att anställningstid i sig inte kan vara ett kriterium för att erhålla höjd lön. Kopplingen till medarbetares prestation måste alltid finnas med i bedömningen, d.v.s. en bedömning utifrån lönekriterierna.

- att det säkerställs att samtliga lönesättande chefer tillämpar Arbetsgivardelegationens skrivning enligt nedan samt att Kommunal får en årlig redovisning av detta:

"Nyanställd medarbetare, som för arbete har kortare relevant yrkeserfarenhet än redan anställd medarbetare med motsvarande arbete/arbetsuppgifter, ska normalt ha lägre lön.

Nyanställd medarbetare, som saknar av arbetsgivaren eller av kollektivavtal eller lagstiftning angiven kompetens/utbildning/behörighet, ska normalt ha en lägre lön än medarbetare i motsvarande arbete/arbetsuppgifter som har föreskriven kompetens/utbildning/behörighet."

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att ovanstående står i ett av kommunens styrdokument (lönebildning i Sala kommun) och det förutsätts att detta följs. Arbetsgivaren ser också svårigheter med att följa upp "ska normalt ha".

- Att lägsta lönen för utbildade arbetstagare höjs till 19 940 kr från 1 maj 2021.


Arbetsgivardelegationen avslår yrkandet.

- Att lägsta lönen för utbildade arbetstagare höjs till 22 185 kr från 1 maj 2021.

Arbetsgivardelegationen avslår yrkandet.

- Att de som innan avtalet löper ut och har en lönesättning lägre än vad avtalet medger, ska lyftas till avtalets lägsta nivå utanför pott.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande
---	--	--------------------

Sammanträdesdatum

2021-02-10

- Att anställda på BEA omfattas av lägsta lön och lönesätts efter samma principer och i och med det ingår i samma löneöversyn.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att arbetsgivaren avser att följa det centrala avtalet, i vilket BEA-anställda varken omfattas av lägstalön eller ingår i löneöversynen. Däremot så tillämpas principerna i § 1 i HÖK på BEA-anställda.

- Att månads- och timavlönade lönesätts vid samma tidpunkt som tillsvidareanställda.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att arbetsgivaren avser att följa den nuvarande hanteringen, d.v.s. att månadsavlönade ses över vid ev. förlängning samt att timavlönade ses över 1 oktober.

- Att sjukskrivna och föräldralediga ska bedömas utifrån individuell lönesättning.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

- Att den summa pengar som blir över när våra medlemmar går i pension och någon anställs på lägre lön än den som gick i pension ska användas för Kommunals medlemmar i lönerevisionen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att arbetsgivaren avser att följa det centrala avtalet samt ordinarie löneöversynsprocess.

- Att nattens arbetstidsförkortning gäller from 1 maj 2021 för att underlätta schemalagningen i heltidsprojektet.

Ordförande Anders Wigelsbo föreslår avslag på yrkandet utifrån att arbetsgivaren avser att följa det centrala avtalet med införande av sänkt heltidsmått den 1 april 2022.

Ulrika Spårebo yrkar att sänkt heltidsmått ska införas from 1 jan 2022.

Erik Hamrin bifaller ordförandens förslag.

Arbetsgivardelegationen beslutar därmed att avslå yrkandet.

- Att lönekartläggning och analys följs av en handlingsplan som är kopplad till arbetsgivarens lönepolitik samt utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande lönerevisioner.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med motiveringen att arbetsgivaren redan idag gör en analys av kommunens löneläge/lönebild inför löneöversyn.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesdatum

2021-02-10

Politikerarvoden 2021.

En revidering av Sala kommuns förtroendevaldas ersättningar kommer att göras från 1 januari 2021. Revidering görs utifrån riksdagens arvodesnämnds beslut.

Information om ferielöner (ungdom)

Förhandlingschef Isak Holstensson informerar om genomförd förhandling med Kommunal avseende ferielöner för ungdomar 2021.

Framöver så ska förhandling om ferieungdomars löner ske på delegation till förhandlingschef. Arbetsgivardelegationens ordförande behöver således inte skriva på förhandlingsprotokollet med Kommunal.

APL (arbetsplatsförlagt lärande) för vårdelever

Ulrika Spårebo har frågor kring vad som är sagt gällande APL för minderåriga inom vård och omsorg.

Förhandlingschef Isak Holstensson redogör för att vård och omsorgskontoret i våras har beslutat att, utifrån arbetsmiljöverkets rekommendationer, inte ta in minderåriga under 18 år för att praktisera i verksamheten. Anledningen till detta är att covid-19 klassas som en sjukdom i riskklass 3, vilket innebär att minderåriga inte får arbeta där denna sjukdom finns eller misstänks finnas. Medicinsk ansvarig sjuksköterska avråder även från att ta in minderåriga inom hela Vård och omsorgskontoret utifrån råden pandemi.


Arbetsgivardelegationen anser det viktigt att det möjliggörs för framtida medarbetare att dessa kan genomföra och fullfölja sin utbildning på ett bra sätt, t.ex. genom APL. Arbetsgivardelegationen gör ett medskick till Vård och omsorgskontoret att de önskar att problematiken runt frågan lyfts på det länsövergripande vård och omsorgscollege.

Bryggeriet - blankett utifrån covid-19

Ulrika Spårebo har frågor kring det ärende gällande ev. blankett utifrån covid-19 som har förekommit i media den senaste veckan.

Personalchef Stefan Jacobsen informerar om att det finns en blankett som ska fyllas i när exponering av smitta har skett på arbetsplatsen. Allt utifrån arbetsmiljöverkets riktlinjer. Någon annan blankett där medarbetare ska skriva på att de själva har ådragit sig smitta på fritiden känner arbetsgivaren inte till. I detta ärende så går det inte att säga huruvida nämnd blankett har existerat.

Arbetsgivardelegationen anser att det är viktigt att arbetsgivaren är tydlig med att informera medarbetarna vad de skriver på när de ska skriva på diverse blanketter.

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande
---	--	--------------------

Sammanträdesdatum

2021-02-10


Arbetsgivaren avser att gå ut med ett förtydligande avseende hur anmälan vid exponering ska gå till.

Vaccination vårdpersonal

Ulrika Spårebo har frågor kring vaccinering mot covid-19 gällande Sala kommuns medarbetare inom äldreomsorgen.

Personalchef Stefan Jacobsen uppger att arbetsgivaren upplever ett stort intresse från medarbetarna att vilja vaccinera sig.

Mötet avslutas

Justerandes sign 			Utdragsbestyrkande
---	--	--	--------------------

