



Kommunstyrelsens personalutskott

Plats och tid	Sessionssalen, Stadshuset kl. 14:35-15:36		
Beslutande ledamöter	Leif Pettersson (S) Sarah Hjälms (C) Åsa Bergkvist (S) Fredrik Trygg (SD) Håkan Frank (M) Helena Karlsson (M) tjänstgörande ersättare för HåGe Persson (M)		
Ej beslutande ersättare			
Övriga närvarande	Tjänstemän Laila Dufström, bitr kommundirektör Åsa Grans, koncernekonomichef Anna Källsved, HR-chef Erik Hårdén, förhandlingschef Johan Leopoldsson, säkerhetssamordnare § 29-30 Erika Perols, kommusekreterare		
Underskrifter	Sekreterare	Erika Perols	Paragrafer § 29-36
	Ordförande	Leif Pettersson (S)	
	Justerande	Sarah Hjälms (C)	
	ANSLAG/BEVIS Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.		
Organ	Kommunstyrelsens personalutskott		
Sammanträdesdatum	2024-05-14	Paragrafer	§ 29-36
Datum då anslaget sätts upp		Datum då anslaget tas ned	
Förvaringsplats för protokollet	Protokollet förvaras på kanslienheten, Stadshuset		
Underskrift			

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personalutskott

Ärendelista

§ 29	Anmälan av extra ärenden	2023/382	3
§ 30	Antagande av riktlinjer vid hot och våld mot medarbetare	2024/124	4 - 5
§ 31	Löneboxar 2024	2024/127	6
§ 32	Löneboxar för anställda enligt BEA	2024/128	7
§ 33	Ferielön 2024	2024/129	8
§ 34	Redovisning av sjukfrånvarostatistik och tillbud/arbets skador 2024	2023/386	9
§ 35	Upphävning av ledarskapsprogram	2024/134	10
§ 36	Eventuella prioriteringar av grupper	2024/110	11



§ 29

Dnr 2023/382

Förändring i föredragningslistan

Beslut

1. Personalutskottet godkänner tillägget i dagens föredragningslista.

Beskrivning av ärendet

Följande ärende läggs till dagens dagordning:

1. Dnr: 2024/110 Eventuella prioriteringar av grupper

Beslut skickas till

Akten

Antagande av riktlinjer vid hot och våld mot medarbetare

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen antar ”Riktlinjer vid hot och våld mot medarbetare” daterade den 2 februari 2024.
2. Riktlinjerna ersätter ”Riktlinjer vid hot och våld mot anställda” daterade den 8 november 2018.

Beskrivning av ärendet

Den 4 december 2018 § 212 antog kommunstyrelsen ”Riktlinjer för hot och våld mot anställda”. Säkerhetsenheten på kommunstyrelsens förvaltning har sett över riktlinjerna och föreslår ett antal ändringar:

Kapitel 5 Akuta hot- och våldssituationer

Informationen angående larm samt rutinerna vid akuta hot- och våldssituationer har uppdaterats.

Kapitel 6 Uppföljning

Kapitlet har omarbetats och kompletterats med information om hur polisens förundersökning går till samt hur ansvarsfördelningen ser ut i rättskedjan. Det har även lagts till ett stycke om vilket stöd och hjälp som finns för den som utsatts för hot, våld eller hat.

Bilagor och checklistor

Informationen har omarbetats och förtydligats. En ny bilaga som handlar om pågående dödligt våld (PDV) har lagts till.

Utöver de ändringar som beskrivits ovan har det även gjorts redaktionella ändringar. Ett exempel är att riktlinjernas namn ändrats från ”Riktlinjer vid hot och våld mot anställda” till ”Riktlinjer vid hot och våld mot medarbetare”. På andra ställen i dokumentet har texten redigerats och förtydligats.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2024.
2. Förslag till ”Riktlinjer vid hot och våld mot medarbetare”, daterade den 2 februari 2024.
3. Nuvarande ”Riktlinjer vid hot och våld mot anställda”, daterade den 8 november 2018.

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen

Löneboxar 2024

Beslut

1. Personalutskottet beslutar om reviderade löneboxar för 2024 enligt förslag.
2. Löneboxarna gäller från och med 1:a april 2024.

Beskrivning av ärendet

Löneboxarna revideras för år 2024.

Lägsta löner justeras upp till 22 500 kronor för funktioner utan yrkesförberedande utbildning, och till 24 950 kronor för de med yrkesutbildning. Detta för att matcha den from. 2025-01-01 höjda lägsta nivån i centrala avtal.

Löneboxarna är utöver ovan nämnda justering korrigerade efter omvärldsbevakning och jämförelse med lönestatistik i Dalarna för 2023. Lägsta och högsta lön för rektorer, sjuksköterskor och socialsekreterare har höjts med 1000-2000 kronor för att motsvara aktuellt löneläge samt underlätta nyrekryteringar. De uppdaterade beloppen finns markerade med gult i bilagan Löneboxar 2024 och de tidigare beloppen finns under spalterna märkta ”2023”.

Personalutskottet föreslås anta nya löneboxar 2024 enligt bilaga.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2024.
2. Löneboxar 2024 daterad 26 april 2024.

Behandling

Förhandlingschef Erik Hårdén föreslår ändring i detta beslut vilket innebär att löneboxarna skall börja gälla från 1 april 2024, ingen motsätter sig förändringen och beslutet ändras enligt förslaget.

Beslut skickas till

Akten
Förvaltningar
Verksamhetsområde HR

Löneboxar för anställda enligt BEA

Beslut

1. Personalutskottet beslutar att uppdatera särskild lönebox för anställda enligt Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (nedan "BEA-avtalet").
2. Löneboxen fastställs till 22 500 kr – 26 500 kr, att gälla från 2024-05-20.

Beskrivning av ärendet

Arbetsmarknad och integration har behov av att skilja på lönesättningar för anställningar enligt BEA avtalet från anställningar enligt Allmänna Bestämmelser (nedan "AB") och Huvudöverenskommelse (nedan "HÖK"). Det infördes därför en lönebox för denna grupp för ett några år sedan. Den löneboxen behöver justeras.

Personalutskottet föreslås besluta att justera den särskilda lönebox för anställda enligt BEA avtalet som utgår från Kommunal/SKR centrala avtal gällande lägsta lön. Sedan tidigare finns beslut att boxen bör utgå från lägsta lön enligt centralt avtal plus 4000 kronor.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2024.

Beslut skickas till

Akten
AMI
Löneenheten



§ 33

Dnr 2024/129

Ferielön 2024

Beslut

1. Personalutskottet beslutar att inte justera kommunens nivå av ferielöner, utan behåller samma nivå som föregående år.

Beskrivning av ärendet

2023 beslutades att bruttotimlöner på 83 kronor för anställda under 18 år, och 100 kronor för anställda som är 18 år eller äldre, skulle gälla. Det finns inga avtalade nivåer för feriearbetande ungdom inom kommunal verksamhet. I och med årets avtalsrörelse dragit ut på tiden har inte heller några rekommendationer eller påtryckningar från fackförbunden framförts till kommunen. Därav föreslås att kommunen behåller föregående års nivåer, så kan man göra en revision av nivåerna nästa år.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2024.

Beslut skickas till

Akten
Löneenheten
AMI

Redovisning av sjukfrånvarostatistik och tillbud/arbetsskador 2024

Beslut

1. Personalutskottet noterar redovisningen

Beskrivning av ärendet

Kommunens totala sjukfrånvaro för perioden uppgår till 10,2 procent och är i princip oförändrad jämfört med samma period föregående år

Vård- och omsorgsförvaltningen och kommunstyrelsens förvaltning har båda minskat sin totala sjukfrånvaro medan övriga två förvaltningar visar på en ökning. Den korta sjukfrånvaron dag 1-14 har minskat hos tre av fyra förvaltningar medan den långa sjukfrånvaron, dag 15-365+ visar på en ökning hos samtliga fyra förvaltningar.

Inom HR arbetar idag två Hr-specialister med inriktning på rehabilitering. I dagsläget hanterar de cirka 30 ärenden där 2/3 avser långtidssjukskrivna.

Andelen rapporterade olycksfall har minskat och rapporterade tillbud har ökat jämfört med motsvarande period föregående år.

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 26 april 2024.
2. Bilaga 1 tillbud och olycksfall daterad 26 april 2024.

Beslut skickas till

Akten

Verksamhetsområde HR

Upphävning av ledarskapsprogram

Förslag till beslut

1. Kommunstyrelsen upphäver Riktlinje för Ledarskapsprogram

Beskrivning av ärendet

Ludvika kommun har sedan den 2023-04-04 en antagen riktlinje för ledarskapsprogram. Syftet med riktlinjen är att förstärka ledarskapet hos kommunens chefer och ledare genom utbildning och annan ledarutveckling, och beskriver detaljerat vilka aktiviteter som ingår i ledarskapsprogrammet.

Chefs- och ledarskapsutveckling är dynamiskt och ändras utifrån omvärldens krav. Verksamhetsområde HR arbetar ständigt med att utifrån behov anpassa ledarskapsutbildningar utifrån Ludvika kommuns nuläge och framtida mål.

Utifrån detta föreslås att Riktlinjen för ledarskapsprogram upphävs och att behoven tillgodoses av verksamhetsområde HR i dess ordinarie tjänsteutbud, som presenteras för alla chefer i kommunens utbildningsmodul i personalsystemet

Beslutsunderlag

1. Tjänsteskrivelse daterad 3 maj 2024
2. Riktlinjer för Ledarskapsprogram i Ludvika kommun daterad 12 januari 2023.

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen



Kommunstyrelsens personalutskott

§ 36

Dnr KS 2024/110 - 02

Eventuella prioriterade grupper

Beslut

1. Personalutskottet ger i uppdrag till förhandlingschef att ta fram förslag på eventuella extra lönesatsningar för prioriterade grupper.

Beslut skickas till

Förhandlingschefen

Akten