

**Plats och tid** Kommunhuset, Kungshamn, den 12 januari 2016 kl. 08.30-11.20.

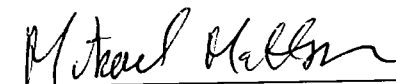
**Beslutande** Olof Börjesson (C), ordförande  
Birgitta Albertsson (S)  
Ola Strand (KD)

**Övriga deltagare** Mikael Mattsson, sekreterare  
Hanna Brodén, personalutvecklare  
Erika Hassellöv, personalchef § 3-4


**Justerare** Birgitta Albertsson

**Justerings plats och tid** Kommunhuset onsdagen den 13 januari kl. 16.15.


**Sekreterare**

  
Mikael Mattsson

**Ordförande**

  
Olof Börjesson

**Justerare**

  
Birgitta Albertsson

### Anslagsbevis

Kommunstyrelsens personalutskotts protokoll 2016-01-12 är justerat.  
Protokollet är anslaget under tiden 2016-01-14 – 2016-02-05.  
Under anslagstiden kan ärendet överklagas enligt Kommunallagen.

**Förvaringsplats för protokollet** Kommunkansliet

Underskrift

Ann-Marie Hermansson

**PU § 1****Dnr KA 2016/23****Lönekartläggning 2015**

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt enligt diskrimineringslagen

Sotenäs kommun har år 2008 samt 2011 genomfört lönekartläggningar och då använt sig av "Lönevågen" som är ett system och process som kan användas vid arbetsvärdering. Kommunchefens ledningsgrupp har tillsammans med personalavdelningen genomfört en lönekartläggning för år 2015 där resultatet visar generellt en jämställd lönebild i kommunen. För några yrkesgruppen har osakliga löneskillnader upptäckts som inte kunnat förklaras och därför behöver åtgärdas. Personalavdelningen har lämnat förslag till handlingsplan för att komma tillrätta med dessa osakliga löneskillnader.


**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar vidta följande åtgärder, i samband med löneöversyn 2016, på grund av de osakliga löneskillnader som framkommit i lönekartläggningen 2015:

För kvinnorna i gruppen anläggningsingenjör, mark- och exploateringsingenjör samt trafikingenjör avsätts 1000 kr/mån och anställd utöver prestationslöneutrymme.  
För gruppen habiliteringsassistenter avsätts 500 kr/mån och anställd utöver prestationslöneutrymme.  
För gruppen elevassistenter/skolvärd avsätts 1 500 kr/mån och anställd utöver prestationslöneutrymme.

**Skickas till**

Personalavdelningen

	Justerares signatur: 	Rätt utdraget intygar:	Sida: 2(5)
--	--	------------------------	------------

**PU § 2****Tolkning av arvodesbestämmelserna för förtroendevalda**

Personalutskottet har fått in två olika förfrågningar från enskilda förtroendevalda om tolkning av arvodesreglementet för förtroendevalda. Det första ärendet gäller frågan om traktamente ska utgå pga försening i kollektivtrafiken utom kommunen. Det andra ärende är frågan om vilka arbetsuppgifter som ingår inom ramen för ordförandes årsarvode enligt bilaga 4 i Arvodesreglementet.

**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att vid försening i kollektivtrafiken anses resan/förrättningen avslutad vid tidpunkten för återkomsten till bostaden (årsbostaden) enligt § 11 i arvodesreglementet dvs traktamente utgår inte men däremot förrättningsarvode .

Kommunstyrelsen personalutskott beslutar att ärendet om vilka arbetsuppgifter som ingår inom ramen för ordförandes årsarvode återremitteras till personalavdelningen.

**Skickas till**

Personalavdelningen  
Ragnhild Selstam

**PU § 3****Dnr KA 2016/22****2016 års löneöversyn**

De centrala huvudöverenskommelserna mellan Sveriges Kommuner och Landsting och fackliga organisationer är klara undantaget Kommunal.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur uppsatta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Kommunchefens ledningsgrupp föreslår, efter genomgång av 2015 års lönestruktur, att det bör ske en satsning på följande grupper och individer: socionomer inom IFO, sjuksköterskor, skolsköterskor, de lägst avlönade assistenterna, 1 arkitekt, 1 elevassistent, 1 kultur- och fritidsansvarig. Socionomer och sjuksköterskor får även en del prestationspengarna som ska fördelas individuellt. För övrigt bör kommunen satsa på individuella prestationsbedömningar.

Vidare förslås att 14 medarbetare får sina titulaturer ändrade för att de bättre ska överensstämma med övriga befattningshavare i nuvarande organisation.

**Beslutsunderlag**

Personalchefens tjänsteutlåtande 2015-12-29

**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

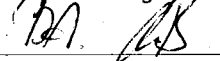
Kommunstyrelsens personalutskott beslutar anta ovanstående förutsättningar, titeländringar och i enlighet med förslaget från kommunchefens ledningsgrupp gällande struktur/prestationslönesatsningar för ovanstående grupper.

Löneutrymmet för den individuella prestationsdelen fastställs vid ett senare tillfälle i personalutskottet.

**Skickas till**

Personalavdelningen

Justerares signatur:



Rätt utdraget intygar:

Sida: 4(5)



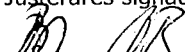
**PU § 4**

**Personalchefen informerar**

Personalchefen informerar om aktuella organisations- och personalfrågor.

**Kommunstyrelsens personalutskotts beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott tar del av informationen.

		Justerares signatur: 	Rätt utdraget intygar:	Sida: 5(5)
--	--	--	------------------------	------------