

# Protokoll

2017-02-27



## Kommunledningsutskottet

Plats och tid Kommunalrådets tjänsterum, Hagfors Stadshus kl 09:00–11:00

Beslutande Åsa Johansson (S)  
Ann-Sofie Ronacher (S)  
Göran Eriksson (S)  
Stellan Andersson (C)  
Anders Skogfeldt (SD)

Övriga Pernilla Boström (S)  
Sten-Inge Olsson (S)  
Jan Lilja, kommunchef  
Helena Granlund, kommunsekreterare  
Richard Bjöörn, personalchef

Plats och tid för justering Administrativa enheten 2017-02-27

Avser paragrafer 5 - 10

Sekreterare  
Helena Granlund

Ordförande  
Åsa Johansson

Justerande  
Stellan Andersson

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



## ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse	Kommunledningsutskottet
Sammanträdesdatum	2017-02-27
Datum då anslaget sätts upp	2017-02-28
Datum då anslaget tas ned	2017-03-23
Förvaringsplats för protokollet	Administrativa enheten

Helena Granlund

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



## Innehållsförteckning

Ärende	Sida
§ 5 Information .....	4
§ 6 Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor mm - HÖK 16 - med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård.....	5
§ 7 Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision samt Brandmännens Riksförbund.....	8
§ 8 Konvertering av tjänster .....	11
§ 9 Konvertering av fastighetstekniker till fastighetskötare .....	12
§ 10 Anmälningar .....	13

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



## § 5 Information

Personalchef Richard Björn informerade om lönekartläggningen inom de värmländska kommunerna. I år är första året som alla kommunerna i Värmland har deltagit i kartläggningen.

Överlag ligger Hagfors kommun i mitten när det gäller löneläget för de större yrkesgrupperna. Inom vissa grupper där det är svårare att rekrytera ligger Hagfors över mitten och i ett par andra grupper där det exempelvis är en förhållandevis ung besättning ligger kommunen lite lägre.

Hagfors kommun har en strategi som följs och långsiktigt har kommunen som målsättning att lönemässigt ligga i mitten av lönekartläggningen.

---

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



Dnr KS 2017/133

## § 6 Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor mm - HÖK 16 - med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta träffade den 1 december 2016 Huvudöverenskommelse – HÖK – 16 – med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns alla nyheter och ändringar i överenskommelsen beskrivna vad avser förhandlingsprotokoll och bilagor förutom Allmänna bestämmelser, vilket kommenteras i SKL:s cirkulär nr 12:23, 16:42 och 16:67.

Nedan följer en kort redovisning av överenskommelsen i punktform.

Huvudöverenskommelsen innehåller i korthet:

- Avtalsperioden omfattar tiden 2016-12-01 – 2019-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Löneavtalet är fortsatt utan angiven nivå för löneökningar.
- Överenskommelsen innehåller motsvarande ändringar och tillägg i Allmänna bestämmelser (AB) som tidigare överenskommit med Svenska Kommunalarbetsförbundet, AkademikerAlliansen och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. Ändringarna och tilläggen tillförs HÖK 16 och gäller från och med 2016-12-01.

Protokollsanteckningar, bilagorna 3 och 4.

- En bestämmelse om rotationstjänstgöring införs som gäller verksamheter med krav på arbetstidsförläggning blandad dag och natt. När heltidsanställd där roterar mellan dag och nattjänstgöring gäller under beräkningsperioden: Vid minst 20 procent av tiden som nattpass en genomsnittlig veckoarbetstid på 36 timmar och 20 minuter. Vid minst 30 procent av tiden som nattpass en genomsnittlig veckoarbetstid på 34 timmar och 20 minuter.

# Protokoll

2017-02-27



## Kommunledningsutskottet

Veckoarbetstidsmålet 34 timmar och 20 minuter gäller även för arbetstagare som ingår i rotationstjänstgöring och arbetar ständig natt under beräkningsperioden.

En bestämmelse införs också inom hälso- och sjukvården i landsting och region samt vissa angivna arbetsgivare inom Pacta. Genomsnittlig veckoarbetstid vid ständig natt blir där 34 timmar och 20 minuter.

Bestämmelserna träder i kraft 2018-04-01.

- Lokala kollektivavtal om avvikelse från ständig natt och rotationstjänstgöring kan träffas. Redan träffade kollektivavtal gäller om inget annat framgår eller överenskoms lokalt.
- Ett tillägg har gjorts till AB § 20 mom 4 som innebär att ersättning för övertidsarbete i form av ledighet får sparas upp till max 200 timmar. Ekonomisk ersättning utges för tid därutöver.
- Innan lokala kollektivavtal om arbetstid träffas ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av effekterna på verksamhet och arbetsmiljö. I avtalen ska anges när de ska följas upp samt giltighets- och uppsägningstider.
- Det konstateras att sjukvårdshuvudmannen ansvarar för kompetensutveckling och fortbildning samt att detta ingår i utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef.
- Parterna ska ta fram en ”Centrala parter syn på arbetstider” som stöd för verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning och en hälsosam arbetsmiljö.
- Parterna är också överens om flera gemensamma arbetet, vilka rör: Karriärutveckling, Utbildningsanställningar för sjuksköterskor under specialistutbildning, Förutsättningar vid nattarbete för sjuksköterskor inom kommunsektorn samt Lönebildningens stöd till verksamhetens utveckling.

Principöverenskommelse om omställning, turordning och företrädesrätt.

En principöverenskommelse har träffats om omställning och turordning motsvarande den som tidigare träffats med Svenska Kommunalarbetareförbundet, AkademikerAlliansen och OFR:s förbundsområde Allmän Kommunal Verksamhet (se SKL:s cirkulär nr 16:67).

## Handlingar i ärendet

Personalchef Richard Björns skrivelse, 2017-02-07

SKL:s cirkulär 16:69

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



## Beslut

Kommunledningsutskottet beslutar att på rekommendation från Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivarförbundet Pactas styrelse att med anledning av träffad Huvudöverenskommelse, HÖK 16 med OFR:s förbundsområde Hälsa- och sjukvård för tillämpning från och med 2016-12-01 att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelsen HÖK 16 samt att efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal – LOK 16 – i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

---

Beslutet skickas till

Personalenheten

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



Dnr KS 2017/134

## **§ 7 Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision samt Brandmännens Riksförbund**

Den 7 oktober 2016 enades Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision om en ny Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB). Den 25 november 2016 träffades motsvarande överenskommelse med vissa ändringar och tillägg mellan Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta och Brandmännens Riksförbund (BRF). Överenskommelsen om dessa ändringar och tillägg har därefter träffats med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision. Detta innebär att nya RiB (16 och 17) nu gäller för samtliga arbetstagarorganisationer.

Avtalet omfattar samtliga villkor och ersättningar för räddningstjänstpersonal i beredskap och ersätter tidigare avtal RiB 15.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, innehåll mm.

I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns alla förändringar/nyheter i överenskommelsen beskrivna vad avser förhandlingsprotokoll och bilagor.

Nedan följer en kort redovisning i punktform av överenskommelsen.

- Avtalet omfattar tiden 2016-10-01 – 2019-04-30, det vill säga en avtalsperiod om två år och sju månader.
- Ett förtydligande har gjorts i bestämmelsen avseende allmänna åligganden angående utbildning, kompetensutveckling och övning ingår i arbetsskyldigheten. Vidare har det tydliggjorts att det åligger arbetstagaren att upprätthålla sin arbetsförmåga.
- En ny bestämmelse har införts som innebär att arbetstagaren får högre beredskapsersättning under sommaren. Förhöjd ersättning utgår med 35 procent av beredskapsersättningen från och med veckan efter midsommarhelgen och sju följande veckor.
- Det har gjorts en ändring avseende ersättningsmodellen. Vid tjänstgöring utgår ett fast krontalsbelopp. Detta krontalsbelopp ligger till grund för beräkningen av övriga ersättningar som beräknas genom ett procenttal av



# Protokoll

2017-02-27



## Kommunledningsutskottet

det aktuella beloppet.

- Förhöjd beredskapsersättning, kl. 00:00 – 24:00 kommer nu även att utges för pingstafton och pingstdagen.
- Det tydliggörs att arbetstagare inte bör beordras beredskapstjänst mer än var tredje vecka i genomsnitt per 12- månadsperiod samt att om arbetstagaren så önskar bör denna flexiblere förläggning inte innebära att timmarna förläggs på fler än elva perioder om 24 timmar per månad.
- Ersättningen vid tjänstgöring i samband med larm har höjts. Det har möjliggjorts genom en omfördelning av det Ob-tillägg som tidigare utgavs vid tjänstgöring kväll, natt och helg.
- Ersättning vid tjänstgöring som säkerhetsvakt utges som lägst med det fasta krontalsbelopp som utbetalas vid tjänstgöring. Lokalt kollektivavtal kan träffas om annan nivå.
- Utbildningsbestämmelsen har förtydligats för så väl schemabunden som icke schemabunden (distans) utbildning.
- Semesterbestämmelsen har kompletterats med skrivningar avseende semesterplaneringen. Det anges att arbetstagare bör uttrycka önskad förläggning av semester under sommarmånaderna senast den 31 mars samt att arbetsgivaren bör meddela arbetstagaren om semesterns förläggning senast den 15 maj.
- Bestämmelserna avseende anställningens upphörande har ändrats. Den tidigare hänvisningen till lagen om anställningsskydd (LAS) som innebar en längre uppsägningstid efter viss anställning har tagits bort. Detta innebär att den ömsesidiga uppsägningstiden nu är tre månader.
- Det görs en avvikelse från 28 § LAS som innebär att arbetsgivare som ingår tidsbegränsad anställning som sträcker sig längre än en månad inte behöver underrätta berörd arbetstagarorganisation om detta.
- Skyldigheten att ge underrättelse, varsel och besked enligt 15, 30 och 30 a §§ LAS har avtalats bort.
- Det har införts en bestämmelse som innebär att arbetstagare enbart får tillgodoräkna sig sådan anställningstid som har intjänats på RiB vid turordning i samband med uppsägning av arbetsbrist.
- Det har införts en bestämmelse som innebär att företrädesrätt till återanställning gäller den verksamhet där arbetstagaren tidigare har varit

# Protokoll

2017-02-27



## Kommunledningsutskottet

sysselsatt och enbart till anställning som omfattas av RiB:s tillämpningsområde och till vilken arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

- Det har införts en bestämmelse som innebär att arbetstagaren enbart får tillgodoräkna sig sådan anställningstid som han eller hon har intjänat på RiB vid övergång till tillsvidareanställning enligt 5 och 5 a § LAS.
- Bestämmelsen avseende skyddsutrustning har förtydligats. Nu framgår att komplettering av skyddsutrustning, utöver Arbetsmiljöverkets bestämmelser kan ske genom enskilda överenskommelser.
- Biltillägget har tagits bort, men motsvarande avtalsvärde som fanns i bestämmelsen används istället att höja beredskapsersättningen för alla beredskapsbrandmän.

### Handlingar i ärendet

Personalchef Richard Björns skrivelse, 2017-02-07  
SKL:s cirkulär 16:56

### Beslut

Kommunledningsutskottet beslutar att på rekommendation av Sveriges Kommuner och Landstings styrelse och Arbetsgivareförbundet Pactas styrelse besluta att från och med 2016-10-01 anta Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB, med Brandmännens Riksförbund, Svenska Kommunalarbetsareförbundet och Vision som lokalt kollektivavtal

\_\_\_\_\_

Beslutet skickas till  
Personalenheten

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



Dnr KS 2017/139

## § 8 Konvertering av tjänster

På utvecklingsenheten finns idag 1,85 tjänst med titeln telefonist samt 1,0 tjänst med titeln turistbyråföreståndare. Titlarna beskriver inte på ett korrekt sätt de förekommande arbetsuppgifterna i receptionen och turistinformationen.

Under 2017 kommer det att ske en pensionsavgång på 1,0 telefonist och rekryteringsprocessen för att finna en efterträdare är påbörjad. För den tjänsten kommer vi att kräva att den som får tjänsten ska kunna utföra arbetsuppgifterna som förekommer i såväl receptionen som turistinformationen. Förslaget är därför att den tjänsten konverteras till receptionist/turistinformatör.

Tjänsten som turistbyråföreståndare har idag bland annat uppgiften att arbeta med utvecklingsfrågor rörande turism. Denne fungerar också som funktionsansvarig för receptionen/turistinformatören. Funktionsansvaret består bland annat i att säkerställa den dagliga driften med schemaläggning, bemanning osv. En mer passande titel för denna tjänst är turismansvarig vilket tjänsten föreslås konverteras till. Facket är informerat och har inget att erinra mot förslaget.

### Handlingar i ärendet

Utvecklingschef Lars Nyborgs skrivelse, 2017-02-13

### Beslut

Kommunledningsutskottet beslutar att konvertera 1,0 tjänst som telefonist till receptionist/turistinformatör samt 1,0 tjänst som turistbyråföreståndare till turismansvarig.

\_\_\_\_\_

Beslutet skickas till

Utvecklingsenheten  
Personalenheten

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



Dnr KS 2017/152

## § 9 Konvertering av fastighetstekniker till fastighetsskötare

Fastighetsenheten avser konvertera en befattning, ”fastighetstekniker” till befattning ”fastighetsskötare”. Befattningen är idag vakant. Konverteringen påverkar inte det totala antalet befattningar inom enheten.

Syftet med konverteringen är att tillgodose behovet av personal med inriktning mot praktiskt förvaltning och inre fastighetsskötsel då det efter utvärdering av organisationen framkommit att behovet av fastighetsskötare är större än behovet av fastighetstekniker.

Konverteringen kommer inte påverka enhetens totala personalbudget. MBL-förhandling har genomförts 2017-02-22 och avslutats i enighet. Förändringen föreslås gälla från och med 2017-04-01.

### Handlingar i ärendet

Fastighetschef Louise Sjöholms skrivelse, 2017-02-22  
MBL-protokoll, 2017-02-22

### Beslut

Kommunledningsutskottet godkänner föreslagen konvertering från fastighetstekniker till fastighetsskötare att gälla från och med 2017-04-01.

---

Beslutet skickas till

Fastighetschef Louise Sjöholm  
Personalenheten

# Protokoll

2017-02-27

Kommunledningsutskottet



Dnr KS 2017/23

## § 10 Anmälningar

MSB – Informationssäkerheten i Sveriges kommuner

### Beslut

Kommunledningsutskottet godkänner redovisningen av anmälningsärenden.

---