



Beslutande organ: Kommunstyrelsens personalutskott

Sammanträdesdatum: Måndagen den 11 september 2023 klockan 08.30–10.00

Plats: KLF Backsippa, Linbanegatan 12

Föreslagen justering: Måndagen den 11 september 2023, Linbanegatan 12

Föredragningslista

Nr	Ärende	Ärendenummer	Föredragande
1	Upprop och val av protokolljusterare		
2	Godkännande av föredragningslista		
3	Information HME		HR-chef Linda Ahlsén
4	Återkoppling från tidigare PU-möte		HR-chef Linda Ahlsén
5	Löneväxling till pension för tillsvidareanställda	KS2023/622	HR-chef Linda Ahlsén
6	Sammanträdesdagar för personalutskottet år 2024	KS2023/376	Kommunsekreterare Helena Edin

Välkommen!

Peter Book
Ordförande

Helena Edin
Sekreterare

Hej!

Enköpings kommun är väl medveten om problematiken som kan uppstå när "märket" hamnar så pass mycket högre än vad vår uppräknade personalbudget ger utrymme för.

Enköpings kommun ser över Lönebildningsprocessen och har som mål att få en mer flexibel lönebildningsmodell från och med 2024. Det innebär att löneöversynsprocessen samspelar på ett bättre sätt med budgetarbetet som i sin tur möjliggör ett mer flexibelt arbete när vi avsätter medel för löneöversyn. Den nya processen kommer även skapa möjligheter för arbetsgivaren att göra vissa särskilda satsningar för yrkeskategorier som är särskilt svåra att rekrytera och behålla. Enköpings kommun har redan påbörjat ett arbete med att se över de yrkeskategorier som är svårrekryterade som också ligger sämre till lönemässigt jämförbart med andra kommuner. Detta arbete kommer särskilt märkas under löneöversynsarbetet under 2024.

Arbetsgivaren vill att den lön vi erbjuder är skälig och där medarbetaren är nöjd med den lön som den får för utfört arbete. Däremot vill vi inte behålla medarbetare endast på grund av lön, utan vill att de ska uppleva Enköpings kommun som en hållbar och attraktiv arbetsgivare som de är stolta över med en skälig lön.

Arbetsgivaren vill även uppmärksamma det nya pensionsavtalet AKAP-KR som trädde ikraft den 1 januari 2023, som bland annat ökar den avgiftsbestämda delen från 4,5 till 6,0 procent på årsinkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Med vänliga hälsningar,

Daniel Jansson-Hammargren, kommundirektör

Linda Ahlsén, HR-chef

Daniel Nilsson, ekonomichef

Hej!

Enköpings kommun är väl medveten om problematiken som kan uppstå när "märket" hamnar så pass mycket högre än vad vår uppräknade personalbudget ger utrymme för.

Arbetsgivaren har efter dialog med Vision påmint cheferna ytterligare en gång, om det vi påtalar inför varje löneöversyn, att 2,0 % inte är ett tak på individnivå och inte heller något som står i ett avtal. Det budgetutrymme som finns är också det som cheferna behöver förhålla sig till.

Enköpings kommun ser över Lönebildningsprocessen och har som mål att få en mer flexibel lönebildningsmodell från och med 2024. Det innebär att löneöversynsprocessen samspelar på ett bättre sätt med budgetarbetet som i sin tur möjliggör ett mer flexibelt arbete när vi avsätter medel för löneöversyn. Den nya processen kommer även skapa möjligheter för arbetsgivaren att göra vissa särskilda satsningar för yrkeskategorier som är särskilt svåra att rekrytera och behålla.

Arbetsgivaren vill precis som Vision att den lön vi erbjuder är skälig och där medarbetaren är nöjd med den lön som den får för utfört arbete. Däremot vill vi inte behålla medarbetare endast på grund av lön utan vill att de ska uppleva Enköpings kommun som en hållbar och attraktiv arbetsgivare som de är stolta över med en skälig lön.

Arbetsgivaren vill även uppmärksamma det nya pensionsavtalet AKAP-KR som trädde ikraft den 1 januari 2023, som bland annat ökar den avgiftsbestämda delen från 4,5 till 6,0 procent på årsinkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Med vänliga hälsningar,

Daniel Jansson-Hammargren, kommundirektör

Linda Ahlsén, HR-chef

Daniel Nilsson, economichef



Kommunledningsförvaltningen

Linda Ahlsén

0171-625240

linda.ahlsen@enkoping.se

Kommunstyrelsen

Löneväxling till pension för tillsvidareanställda

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens personalutskott föreslår kommunstyrelsen besluta att:

1. erbjuda alla tillsvidareanställda att löneväxla till pension genom bruttolöneavdrag till utgången av det år medarbetaren fyller 66 år,
2. premietillägg utgår till utgången av det år medarbetaren fyller 66 år,
3. beslutet gäller från och med 1 januari 2023 tills vidare.

Ärendet

Beskrivning av ärendet

Personalutskottet beslutade den 25 november 2014, § 62, att erbjuda alla tillsvidareanställda i Enköpings kommun som inte fyllt 65 år möjlighet att löneväxla till pension genom bruttolöneavdraget.

Ett premietillägg om 5,8 procent har under samma tid getts till medarbetaren som kompensation för del av mellanskillnaden mellan lagstadgad arbetsgivaravgift och särskild löneskatt på pension. Storleken på premietillägget utvärderas varje år och kan upphöra vid ändringar i lagstiftning.

Från 2023 har gränsen för lagstadgad arbetsgivaravgift höjts till att gälla för de som vid årets ingång har fyllt 66 år.

Därför föreslås att gränsen för att löneväxla höjs och gäller till utgången av det år medarbetaren fyller 66 år.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2023-08-29

Protokollsutdrag, personalutskottet, 2014-11-25, § 62



Daniel Jansson-Hammargren
Kommundirektör
Enköpings kommun

Linda Ahlsén
HR-chef
Enköpings kommun

Beslutet skickas till:
HR-avdelningen, för åtgärd

Paragraf 62

Ärendenummer KS2014/574

Löneväxling till pension för tillsvidareanställda

Beslut

Personalutskottet beslutar att erbjuda alla tillsvidareanställda i Enköpings kommun som inte fyllt 65 år möjlighet att löneväxla till pension genom bruttolöneavdrag.

Beskrivning av ärendet

HR-avdelningen har tagit fram förslag till löneväxling. HR-konsult Anne Pettersson deltog under denna punkt. I korthet så innebär det att enskild arbetstagare kan begära löneväxling genom bruttolöneavdrag. Förslaget är kostnadsneutralt för arbetsgivaren, ger tillägg till den enskilde om 5,8% för 2015. Kostnaden för förmedlingen av tjänsten täcks av ränteintäkter, behöver ses över årligen. Kostnaden för hanteringen (förmedlingskostnaden) är ännu inte klar. Den modell som är tänkt för tjänsten rekommenderas av SKL. Ordinarie lön används vid tjänstepensionsberäkning samt vid löneöversyn – dock påverkas SIG och premiepensionsdelen. Avtalet löper tills vidare. Vid lagändring eller ändring av kollektivavtal kan kommunen säga upp avtal om löneväxling. Medarbetaren kan när som helst säga upp avtalet med en månads uppsägningstid, inget skäl behöver anges.

Personalutskottet tackar Anne Pettersson för informationen.

Justerarnas signaturer



Intygas att kopian stämmer överens med originalet



Kommunledningsförvaltningen
Johanna Sköld
0171-61 41 52
Johanna.skold@enkoping.se

Kommunstyrelsen

Sammanträdesdagar för kommunstyrelsens personalutskott, år 2024

Förslag till kommunstyrelsens personalutskotts beslut

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar att sammanträda följande dagar 2024, med starttid klockan 08.30:

21 februari, 29 maj, 18 september och 20 november.

Ärendet

Bakgrund

Kommunledningsförvaltningen har tagit fram förslag till en samlad sammanträdesplan för år 2024 för kommunfullmäktige (KF), kommunstyrelsen (KS), kommunstyrelsens arbetsutskott (KSAU), kommunstyrelsens personalutskott (KSPU) och kommunstyrelsens plan-, mark- och exploateringsutskottet (PLEX).

Alla organ fattar beslut om sina egna sammanträdesdagar men eftersom sammanträdesdagarna är planerade att följa en gemensam beredningsprocess så är det viktigt att ta hänsyn till helheten

Ärendets beredning

Sammanträdesplanen har tagits fram i samråd med ekonomi- och kvalitetsavdelningen, sekreterarna för utskotten samt kommunsekreterare. Kommunens nämndesekreterarnätverk har också fått möjlighet att lämna synpunkter.

Kommunledningsförvaltningens bedömning

Förslaget till sammanträdesplan har tagits fram utifrån de förutsättningar som ges i kommunallagen och kommunstyrelsens reglemente. Flera faktorer påverkat valet av sammanträdesdagar, till exempel kommunallagens krav på när kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen senast måste behandla vissa ärenden och när kallelsen till fullmäktige senast ska ha nått alla ledamöter och ersättare.

Förslaget utgår från att kommunstyrelsens KSPU sammanträder 4 gånger.

Sammanträdet följer en beredningsprocess där kommunstyrelsens utskott bereder ärenden till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen och dess utskott bör sammanträda sent i december för att kunna anta kommunstyrelsens årsplan för 2024.

Ekonomiska konsekvenser

Arvodeskostnader för ett sammanträde beror dels på hur många arvodesberättigade som deltar på sammanträdet och dels på om dessa ledamöter arvoderas med ett heldagsarvode (sammanträden över fyra timmar) eller ett heldagsarvode (sammanträden under fyra timmar).

Finansieringen av föreslagna sammanträdesdagar sker inom ram.

Sociala och miljömässiga konsekvenser

Inga sociala eller miljömässiga konsekvenser.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, kommunledningsförvaltningen, 2023-04-27
Sammanträdesplan 2024, 2023-05-12

Daniel Jansson-Hammargren
Kommundirektör
Enköpings kommun

Maria Ekblad
Enhetschef, kansli- och kontorsstöd
Enköpings kommun

Beslutet skickas till:

KLF kommunikation, för åtgärd
Ledamöter och ersättare, för kännedom
Kommunsekreterare, för åtgärd