

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 15 september 2020 kl. 9:00-11:30
Plats: Kommunfullmäktigesalen, Rådhusplanaden 6 A
Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Jonsson (M), vice ordförande
Moa Brydsten (S)
Mikael Thyni (M)
Lennart Arvidsson (V)
Anna-Karin Sjölander (C)
Carin Nilsson (S), ersättare för Andreas Lundgren (S)

Övriga deltagare: Se sidan två
Utses att justera: Igor Jonsson

Sekreterare: §§ 23-32
Anna Holmstedt

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Jonsson

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden
Sammanträdesdatum: 2020-09-15

Anslaget har satts upp: 2020-09-23

Anslaget tas ner: 2020-10-15
Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift:
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S)

Mariam Salem (MP)

Greger Knutsson (M)

Madelene Nord (M)

Tjänstepersoner

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Ulrika Bertilsson, SLK personal

Fredrik Åberg, SLK personal

Malin Sundbom, vård- och omsorgsboende § 31

Andrea Ask, personalvetarstudent

Halima M Olsson, personalvetarstudent

§ 23

Diariernr:

**Upprop, godkännande av dagordning och övriga
frågor**

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen för mötet

§ 24

Diarienum: PN-2020/00013

**Motion 5/2020: Värde-diskriminering inte värdigt
Umeå; Ulrika Edman, Lennart Arvidsson, Åsa
Bäckström, Gudrun Nordborg (V)****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att anse *motion 5/2020: Värde-diskriminering inte värdigt Umeå* besvarad enligt förvaltningens yttrande

Reservation

Lennart Arvidsson (V)

Ärendebeskrivning**Bakgrund**

I en motion väckt i kommunfullmäktige 2020-05-25 yrkar Vänsterpartiet:

-att personalnämnden får i uppdrag att ta fram ett underlag för hur omfattande den lönemässiga värde-diskrimineringen är i Umeå kommun

-att personalnämnden får i uppdrag att, i samverkan med berörda fackförbund, arbeta fram en strategi för att komma tillrätta med denna värde-diskriminering inom kommunen.

-att de två utredningsuppdragen ingår som en angelägen del i det vi kallat för Gender budgeting

Förvaltningens svar

Arbetet med att åstadkomma jämställda löner är oerhört viktigt och en grundpelare i Umeå kommuns lönepolitik. Av Umeå kommuns lönepolicy framgår att den ska utifrån gällande lagstiftning arbeta aktivt för att förhindra osakliga löneskillnader. Detta görs också i den årliga lönekartläggningen. Grupperingar är gjorda utifrån Diskrimineringslagen och DO:s riktlinjer

- lika arbeten

- likvärdiga arbeten
- arbeten som är högre värderade och kvinnodominerade jämfört med lägre värderade yrken som är mansdominerade, men där männen har en högre lön.

Utifrån lönekartläggningen 2019 kan konstateras att i 55 av sammantaget 85 grupperingar tjänar kvinnor mer än män. Exempelvis tjänar administratörer mer än fastighetsskötare inom samma gruppering och personaladministratör tjänar mer än brandmän och IT-tekniker. Därmed kan det dock vara så att de lönestrukturella skillnader som finns inte i alla delar är önskvärda. En hel del arbete behöver göras och diskussioner föras på arbetsgivarsidan och mellan parterna. Löneskillnaderna som sådana är dock är inte osakliga.

Lönekartläggningen i sig är det relevanta underlag där det framgår hur löneskillnader och lönestruktur ser ut både inom yrkesgrupper, i jämförbara yrkesgrupper och mellan yrkesgrupper. Lönekartläggningen med tillhörande handlingsplan diskuteras i partsarbete mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samt redovisas i personalnämnden. Exempel på yrkesgrupper, uteslutande kvinnodominerade, som prioriterats de senaste åren är sjuksköterskor, lärare, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, undersköterskor, socialsekreterare och skolkuratorer. Det är viktigt att lönebildningen som sådan följer denna struktur, där parterna genomför lönebildningsprocessen utifrån centralt tecknade Huvudöverenskommelser med tillhörande löneavtal. Kollektivavtalen och parternas arbete med lönebildning är en lång tradition i Sverige alltsedan Saltsjöbadsavtalet 1938. Partsarbetet utmynnar i Umeå kommun i budgetprocessen där löneutrymme är en väsentlig del. Det är i det skedet politiken har en viktig roll att diskutera löneutrymme och prioriteringar och avsätta medel.

Beslutsunderlag

Motion

Tjänsteskrivelse

Beredningsansvariga

Stefan Larsson

Birgitta Forsberg

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Lennart Arvidsson (V) – bifall till motionen

Tomas Wennström (S) – bifall till tjänsteskrivelsen förslag att anse motionen besvarad

Propositionsordning som godkänns

Bifall till tjänsteskrivelsens förslag mot bifall till motionen.

Personalnämnden beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag att anse motionen besvarad.

Reservation

Lennart Arvidsson (V)

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 25

Diarienum: PN-2020/00018

**Motion 19/2020: Blodgivning på betald arbetstid;
Igor Jonsson och Elmer Eriksson (M)****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att bifalla *motion 19/2020: Blodgivning på betald arbetstid***Ärendebeskrivning**

I en motion väckt i kommunfullmäktige 2020-08-31 förslår Igor Jonsson (M) och Elmer Eriksson (M)

- att Umeå kommun inför möjligheten för samtliga kommunanställda att lämna blod på arbetstid

Förvaltningens yttrande

I Allmänna bestämmelser (AB) § 28 moment 10 regleras medarbetarens rätt till ledighet med bibehållen lön för förstagsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall, om de är nödvändigt att besöket sker på arbetstid. Vidare har Umeå kommun möjlighet att fatta beslut om ledighet med bibehållen lön om medarbetaren behöver uppsöka hälso- och sjukvård under arbetstid. De besök som idag beviljas mot bakgrund av tidigare fattade arbetsgivarbeslut är besök för 40, 50 och 60 års-kontroll. Att lämna blod är en av flera viktiga aktiviteter som medborgare och medarbetare kan göra för att bidra till samhället. Blodcentralen i Umeå är öppen alla vardagar, endera mellan 07.00-14.00 eller mellan 12.00 – 19.00. Möjligheten för medarbetare är därmed stor att lämna blod utanför arbetstiden. Att lämna blod kan därmed inte anses vara "nödvändigt att besöket sker på arbetstid" då blodgivning är frivilligt för den enskilde och besöket kan ske på ledig tid före eller efter arbetsdagens slut eller på lediga dagar för schemalagd personal. Flera förvaltningar som Stöd och omsorg, Äldreomsorgen och Utbildningsförvaltningen har meddelat att det skulle vara svårt att möjliggöra att medarbetare får lämna blod på arbetstid. Några administrativa förvaltningar har meddelat att det kan vara möjligt.

Stadsledningskontoret avråder från beslut där det uppstår organisatoriska orättvisor mellan förvaltningar och dess medarbetare. Därmed föreslås att motionen avslås.

Förslag till beslut

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att avslå motion 19/2020: Blodgivning på betald arbetstid

Beslutsunderlag

Motion 19/2020 Blodgivning på betald arbetstid

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Igor Jonsson (M) med instämmande av **Lennart Arvidsson (V)** och **Anna-Karin Sjölander (C)** – bifall till motionen

Carin Nilsson (S) – bifall till tjänsteskrivelsens förslag att avslå motionen

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden ställer avslag mot bifall till motionen. Personalnämnden beslutar att avslå motionen. Votering begärs.

Voteringsproposition

Ja-röst för avslag till motionen

Nej-röst för bifall till motionen

Omröstningsresultat

Namn	ja	nej	avstår
Tomas Wennström (S)	x		
Igor Jonsson (M)		x	
Carin Nilsson (S)	x		
Moa Brydsten (S)	x		
Mikael Thyni (M)		x	
Lennart Arvidsson (V)		x	
Anna-Karin Sjölander (C)		x	
Summa:	3	4	0

Med tre ja-röster mot fyra nej-röster beslutar personalnämnden att bifalla motionen.

Beslutet ska skickas till
ksdiarium@umea.se

§ 26

Diarienum: PN-2020/00012

Remiss: Policy och handlingsplan barnfattigdom**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att som svar på remissen lämna förvaltningens yttrande**att paragrafen justeras omedelbart****Ärendebeskrivning**

Personalnämnden har getts möjlighet att yttra sig över Handlingsplan för halverad barnfattigdom. Planen är kommunövergripande där kommunens verksamheter tillsammans med andra samhällsaktörer kan bidra till målet, var för sig eller tvärorganisatoriskt.

Remissvar

Personalnämndens bidrag till handlingsplanen består i Umeå kommuns ansvar och åtagande som arbetsgivare, inte minst vad gäller löner och anställningsvillkor.

Enligt Diskrimineringslagen skall arbetsgivaren bedriva Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetsgivaren är skyldig att genomföra en lönekartläggning. 2019 års lönekartläggning visar på att Umeå kommun har jämställda löner och att inga osakliga löneskillnader finns. Som helhet visar lönekartläggningen att kvinnors andel av männens löner sammantaget har ökat något. Den är nu

100,5 % jämfört med 2018 då värdet var 100,2 %. År 2018 nåddes för första gången nivån 100 % och det fortsatta arbetet under 2019 visar att denna nivå hållits.

För att förbättra anställningsvillkoren finns en plan för heltidsinförande i samtliga kommuner. Umeå kommun har ökat andelen heltidsanställda de senaste åren och andelen uppgår nu till 89 %. Andelen och antalet tillsvidareanställda har även ökat de senaste åren, närmare 80 % av kommunens anställda har en tillsvidareanställning. Det gynnar både kommunens långsiktiga kompetensförsörjning och de anställdas möjlighet att försörja sig själv.

I Aktivitetsplanen, bilaga 3 föreslås att Personalnämnden ska bidra med ökat ansvarstagande kring praktik och arbete för de som har svag anknytning till arbetslivet. Personalnämnden föreslår att den aktiviteten fördelas till samtliga nämnder med ansvar för kompetensförsörjning. Personalnämnden har ett samordnande ansvar för kompetensförsörjningsarbetet där praktikmottagande ingår.

Beslutsunderlag

Remiss: Handlingsplan för halverad barnfattigdom

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 27

Diarienum: PN-2020/00019

Remiss: Grundpension – Några anslutande frågor (SOU 2020:32)

Beslut

Personalnämnden beslutar

att föreslå kommunstyrelsen avlämna remissvar enligt tjänsteskrivelsens förslag

Ärendebeskrivning

Bakgrund

Socialdepartementet har skickat ut en remiss gällande förslag till förändrad grundpension – några anslutande frågor. Umeå kommun har utsetts som remissinstans.

Förvaltningens svar

Riktålder för grundpension

Umeå kommun ser det som rimligt och naturligt att riktålder för pension införs även för grundpension. Detta utifrån riksdagens beslut om riktålder i gällande pensionssystem. Vidare är den tidsplan som föreslås för övergångslösning rimlig med införande 1 september 2021, tillämpning 1 januari 2022 och övergångsbestämmelser som förändras 2023 och 2026. Övergångsbestämmelserna anknyter till beslutade höjningarna av de pensionsrelaterade åldersgränserna som pensionsgruppens partier kom överens om den 14 december 2017 och det bör ses som rimligt att dessa träder i kraft vid de tidpunkter som följer av den överenskommelsen (avsnitt 7.1)

Försäkringstid

Umeå kommun anser att utredningens förslag om att ha motsvarande försäkringstid för beräkning till grundpension och omställningspension som nuvarande garantipension är rimligt (avsnitt 4.5). Det innebär att för personer födda år 1938 eller senare ska försäkringstid kunna tillgodoräknas

i åldersintervallet 25–64 år och med som längst 40 år. Som försäkringstid ska dock även få räknas tid mellan 16 och 24 års ålder, om såväl bosättningsstid som PGI eller PGBSA med minst ett inkomstbasbelopp då har tillgodoräknats. Detta ger möjlighet att tillgodoräkna individer försäkringstid från 16 år med relativt små inkomster.

Ett nytt grundskydd ska införas inom sjukersättningen och aktivitetsersättningen

Umeå kommun ställer sig positiv till att införa ett nytt grundskydd som ersätter nuvarande sjuk- och aktivitetsersättning. Särskilt positivt är utredningens syfte i denna del med förmänen, att den inte endast ska tillgodose den försäkrades grundläggande försörjningsbehov utan den ska tillförsäkra en rimlig levnadsstandard som i princip täcker alla normala konsumtionsbehov, med undantag för bostadskostnaden. Det har mot den bakgrunden inte ansetts finnas behov av en löpande strikt behovsprövning på samma sätt som det gör för de förmåner – exempelvis det kommunala försörjningsstödet – som har till syfte att utgöra den lägsta skyddsnivån i välfärdssystemet.

Umeå kommun delar vidare utredningens ställningstagande att det inte framstår som önskvärt att sänka förmånsnivåerna eller att genomgripande göra om förmänen till exempelvis en absolut lägstanivå med starka inslag av socialt bistånd. För att inte grundskyddet ska närma sig karaktären av ett försörjningsstöd framstår det som angeläget att det även framöver inte bör vara så strikt behovsprövat och att det bör ge uttryck för en mera allmän välfärd. I denna del ser Umeå kommun förslaget om grundskydd som ett bra förslag och att inte införa en skydd med miniminivå eller en hybridförmån (avsnitt 6.2)

Dock måste regeringen beakta att det för personer med sjukersättning och aktivitetsersättning inte finns något anpassat stöd såsom det för ålderspensionärer finns äldreförsörjningsstöd (avsnitt 8.4) De är därför i högre grad hänvisade till ekonomiskt bistånd om grundersättningen blir låg. Dock kan man ha rätt till bostadstillägg och bostadsbidrag som till viss del kan kompensera för en lägre grundersättning. Men den sammanlagda ersättningsnivån blir i många fall betydligt lägre än med dagens regler. Dessa personer kan komma att bli beroende av ekonomiskt bistånd, vilket i första hand drabbar kommunerna.

Rätt till grundersättning

Förslaget i utredningen om rätt till grundersättning där denna samspelar med en inkomstrelaterad ersättning är positivt. Det innebär att grundersättning inte endast kommer att utgå till dem som inte har rätt till någon inkomstrelaterad ersättning – även de som får en inkomstrelaterad ersättning kommer att kunna få en viss grundersättning, beroende på försäkringstidens längd och storleken av den inkomstrelaterade avsnitt (6.3)

Bosättningstid i tidigare hemland ska inte få tillgodoräknas som försäkringstid

Utredningen föreslår att bosättningstid i ett tidigare hemland inte ska få tillgodoräknas som försäkringstid för grundpension, för omställningspension i form av grundpension och för grundskyddet inom sjukersättning och aktivitetsersättning. Utredningen gör i sammanhanget bedömningen att regeringen bör överväga att utreda hur försörjningen bör lösas för dem som har en långvarigt nedsatt arbetsförmåga men som inte kan få sitt försörjningsbehov tillgodosett genom sjukersättningens och aktivitetsersättningens grundskydd.

I utredningen skrivs utifrån detta, att i enlighet med utredningsdirektiven har en analys gjorts om konsekvenserna för kommunerna utifrån storleken på flyktingmottagandet. Det bedöms inte att påverkan på enskilda kommuner utifrån om de har haft ett högt eller lågt flyktingmottagande bör bli stor.

Umeå kommun delar inte denna bedömning. I avsnitt 8.2.5 antas de kommunala skatteintäkterna öka med drygt 2 miljoner kronor införandeåret. Samtidigt minskar också behovet av ekonomiskt bistånd marginellt. Därutöver bedöms förslaget inte ha några konsekvenser för kommunerna. Umeå kommun har i detta en avvikande uppfattning. Det finns en uppenbar risk att försörjningsbördan kan öka för kommunerna i form av försörjningsstöd, administration med mera. Kommunens uppfattning är att regeringen måste föreslå en lösning där inte kostnaderna för kommunerna riskerar att öka och där kommunerna får ta ansvaret för ökade kostnader sammantaget. Frågan om tillgodoräknande av bosättningstid för dem som har långvarigt nedsatt arbetsförmåga men som inte kan få sitt försörjningsbehov tillgodosett genom sjukersättningens och aktivitetsersättningens grundskydd måste lösas.

Enskilda effekter

I utredningens avsnitt 8.3.2 beräknas att för kvinnorna blir den månatliga grundpensionen i genomsnitt 6 200 kronor lägre än med befintlig reglering och för männen är motsvarande siffra 3 800 kronor. Den tillgodoräknade försäkringstiden minskar mer för kvinnor än för män, i genomsnitt från 39 år med nuvarande regler till 14 år enligt förslaget. Motsvarande uppgift för männen är från 38 år till 21 år. Att minskningen av grundpensionen blir högre för kvinnor än män beror därmed både på att försäkringstiden minskar mer och att kvinnorna i genomsnitt har en högre grundpension än männen. Vidare är antagandet att den individuella disponibla inkomsten blir i genomsnitt cirka 2 000 kronor lägre per månad för både kvinnor och män än den skulle ha blivit med nuvarande reglering. Trots att grundpensionen påverkas mer för kvinnor än för män är alltså påverkan på den individuella disponibla inkomsten lika stor. Det beror på att männen i genomsnitt har högre andra inkomster (som inkomstpension och arbetsinkomst) och mindre grundpension, medan kvinnor har så pass låga inkomster att de i högre grad kompenseras av andra grundskyddsförmåner. Umeå kommun är bekymrad över effekter för den enskilde, även om det inte är fråga om mer än ca 1 300 individer det första året. För personer i dessa inkomstskick är 2 000 kr mindre i disponibel inkomst en väsentlig minskning som kan leda till svårigheter att klara försörjningen. Vidare framgår av figur 8.6 att för de 20 procent som har lägst inkomster leder förslaget till att den ekonomiska standarden blir knappt 7 procent lägre. Detta kan sin tur kan belasta kommunerna ytterligare. Detta gäller även beräkningar på långsiktiga effekter för enskilda (avsnitt 8.4). Regeringen måste överväga att förstärka ekonomin för dessa 20 % med statliga medel.

Det ska inte vara möjligt att som försäkringstid för grundpension räkna den försäkringstid som har legat till grund för sjukersättning.

Umeå kommun ser det som rimligt att det blir samma villkor och beräkningsgrund för grundpension oavsett omfattning av sjukersättning som utgått. I nuvarande system har de med hel sjukersättning fått en förmånligare garantipension jämfört med de som haft partiell sjukersättning. Det finns dock ett problem med detta förslag. Utredningen beskriver att individer med sjukersättning undantagslöst kommer att få ett lägre belopp med föreslagna grundpension jämfört med nuvarande garantipension. I exemplet i avsnitt 8.4, var det år 2019 drygt tre

procent (cirka 1 000 personer) som nybeviljades garantipension och som fick pensionen beräknad utifrån den försäkringstid som hade gällt för personens tidigare sjukersättning. Vissa personer skulle få ett betydligt lägre belopp med föreslagen grundpension. Utredningen skriver att det rör sig om ett mindre antal personer och vidare att det finns möjlighet att för dessa personer att få ett äldreförsörjningsstöd. Umeå kommun vill särskilt betona vikten av att regeringens förslag innehåller en sådan lösning med äldreförsörjningsstöd så att inte kommunerna i dessa fall måste gå in med försörjningsstöd eller andra ekonomiska åtgärder, även om det inte är ett stort antal individer. Det är inte rimligt att personer som uppnår pensionsålder ska behöva förlita sig på försörjningsstöd och inte heller att kommunerna ska bära denna kostnad.

Ekonomisk effekt för kommunerna

I avsnitt 8.3.6 beskrivs den ekonomiska effekten för kommunerna. Utredningen menar att kostnaden ökar över tid till följd av att nya personer som omfattas av den nya regleringen nybeviljas ersättningarna. Med tanke på att kostnaden är utspridd över landets kommuner är effekten förhållandevis liten. Umeå kommun menar att effekten inte är förhållandevis liten. Av tabell 8.5 framgår att kostnaderna för kommunerna beräknas öka till 127 miljoner kr år 5. Detta ger i snitt ca 2 miljoner kr per kommun i ökad kostnad. För små kommuner blir detta kännbart, även om ökningen blir mindre. I en kommun av Umeås storlek blir sannolikt ökningen betydligt större. Om ökningen exempelvis blir 10 miljoner kr är detta inte en förhållandevis liten effekt.

Beslutsunderlag

Remiss

Tjänsteskrivelse

Beredningsansvariga

Stefan Larsson

Birgitta Forsberg

Beslutet ska skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 28

Diarienum: PN-2020/00022

Kommunfullmäktigeuppdrag 2020: Att analysera orsakerna till könsskillnader i ohälsotalen och föreslå åtgärder**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna delrapporten och ge SLK Personal i uppdrag att arbeta vidare enligt redovisad plan**Ärendebeskrivning**

Skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller sjukfrånvaro är och har under många år varit stora. För 2019 låg sjukfrånvaron för kvinnor på 8,0 procent och för männen på 4,4 procent.

Med anledning av detta förhållande har kommunfullmäktige gett personalnämnden i uppdrag att analysera orsakerna till dessa skillnader och föreslå åtgärder. Arbetet har påbörjats via genomgång av aktuell forskning, dialog med forskare vid Umeå universitet samt analys av data ur personal- och lönesystemet.

I ett nästa steg kommer dialog föras med förvaltningarna för att, baserat på genomförda analyser, utarbeta strategier och föreslå insatser som har förutsättningar att bidra till ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro för kommunens medarbetare i allmänhet och för dess kvinnor i synnerhet.

Beslutsunderlag

Delrapport, september 2020

Kunskapsöversikt, september 2020

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, Fredrik Åberg

§ 29

Diarienum: PN-2020/00014

**Personalnämndens rapport till kommunstyrelsen
2020:2****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att anta rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-augusti 2020**Ärendebeskrivning**

SLK Personal har upprättat en delårsrapport för Personalnämnden, perioden januari-augusti 2020.

Andelen långtidsfriska har, i jämförelse med motsvarande period 2019, minskat från 62 till 57 procent och sjukfrånvaron har ökat från 6,9 till 7,9 procent. Den ökade sjukfrånvaron inträffade under mars - april och är en konsekvens av Coronapandemin.

När det gäller andelen heltidsanställda, andelen tillsvidareanställda och genomsnittlig sysselsättningsgrad är nivåerna i identiska med januari-augusti 2019.

Den ackumulerade budgetavvikelsen för Personalnämnden är 215 tkr. Motsvarande uppgift för 2019 var 192 tkr.

Beslutsunderlag

Personalnämndens delårsrapport till kommunstyrelsen för perioden januari-augusti 2020

Beredningsansvariga

Birgitta Forsberg, personaldirektör

Beslutet skickas till

ksdiarium@umea.se

§ 30

Diarienum: PN-2020/00015

Personalnämndens sammanträdestider 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att personalnämnden sammanträde 2021 följande tisdagar kl 9.00:
12 januari, 9 februari, 16 mars, 13 april, 18 maj, 8 juni, 17 augusti, 14 september, 12 oktober, 16 november och 7 december.

Beredningsansvariga

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

Beslutet ska skickas till

Personalnämnden

ksdiarium@umea.se

SLK personal

Robert Rösth, kommunikation

§ 31

Diarienum: PN-2020/00002

Informationsärenden september 2020

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning

Coronapandemin

Birgitta Forsberg och Malin Sundbom lämnade information om det rådande coronaläget i kommuns verksamheter och särskilt äldreomsorgen.

I nuläget finns ingen smitta inom äldreomsorgen och tillgången på skyddsmaterial är god.

Löneöversyn 2020

Stefan Larsson informerar om att årets löneförhandlingar som pausades vid coronautbrottet i våras nu har återupptagits på central nivå.

§ 32

Diarienum: PN-2020/00006

Anmälningssärenden september 2020

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisningen av anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen

KS 2020-05-12 § 83 Anvisning för omdisponering av medel mellan nämnder med anledning av Corona

KS 2020-05-12 § 84 Anvisning för nämndernas rapportering till kommunstyrelsen våren 2020

KS 2020-06-02 § 103 Reviderad tidplan för budget 2021 och plan till 2024

KS 2020-06-02 § 104 Tidplan och arbetsordning inför beslut om planeringsdirektiv och budget för verksamhetsåret 2022

KS 2020-08-18 § 120 Nämndernas internkontrolluppföljning 2020

KS 2020-08-18 § 121 Anvisning för nämndernas och bolagens rapportering till kommunstyrelsen för perioden januari-augusti 2020

Kommunfullmäktige

KF 2020-06-15 § 136 Motion 26/109 Flygstopp nu! – klimatsmart resande i Umeå kommun; Åsa Bäckström, Bore Sköld och Ulrika Edman (V)

Sveriges Kommuner och Regioner

Cirkulär 20:24 Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR m.m.

Cirkulär 20:29 Beslut och justeringar i RIPS för år 2020

Cirkulär 20:30 Information om statsbidraget för kompetenslyft till äldreomsorgen

Cirkulär 20:31 Förändring i sommarjobbssatsning från och med september

Inbjudan

Öppna data som ledningsstöd, 29 oktober kl 13-15, digitalt via Teams