



Plats och tid	Kommunstyrelsesalen, kl 13:00 -14:45		
Beslutande	Birgitta Gunnarsson, C ordförande, Annette Ohlsson, M, Birgitta Larsson S, (ersättare för Kjell Gustafsson, S)		
Ersättare	Jan Björfeldt MP, Yvonne Mellberg Jakobsson, FP,		
Övriga deltagande	Yvonne Stolt, personalchef, Eva Jansson		
Utses att justera	Birgitta Larsson		
Justeringens plats och tid			
Underskrifter	Sekreterare	.....	Paragrafer18-24
		Patrik Hjalmarsson	
	Ordförande	.....	
		Birgitta Gunnarsson	
	Justerande	.....	
		Birgitta Larsson	

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Kommunstyrelsen		
Sammanträdesdatum	2015-06-10		
Datum för anslags uppsättande	2015-	Datum för anslags nedtagande	2015-
Förvaringsplats för protokollet			
Underskrift	.....		
	Patrik Hjalmarsson		

§ 18

Dnr KS/2015:185

**Riktlinjer för äldre medarbetares avgång eller nedsättning av sysselsättningsgrad**

Utredningar som genomförts av bl.a. SKL visar att vi behöver ha kompetenta medarbetare med ett längre arbetsliv för att klara välfärden. För att underlätta ett hållbart arbetsliv och för att kommunen ska ha personal med tillräckliga resurser att hantera sitt uppdrag har Mjölby kommun tagit fram riktlinjer för äldre medarbetare att under vissa förutsättningar kunna gå ner i tjänst eller avsluta sin anställning med viss ersättning. Riktlinjerna har funnits sedan 2005 och har reviderats vid några tillfällen av olika anledningar. Den senaste revideringen gjordes 2012. Den aktuella revideringen avser, utöver redaktionella ändringar, endast riktlinjerna för nedsättning av tjänst.

Våra riktlinjer om nedsättning av tid innebär idag att man, från det år man fyller 62, 63, 64 och 65 år kan ansöka om att få gå ner i tid 12 % av ordinarie sysselsättningsgrad med bibehållen lön, om verksamheten tillåter det. Det som avgör är bland annat om man kan effektivisera arbetet, om arbetsuppgifter försvunnit (övertalighet), om arbetstagarens hälsa motiverar en nedgång, eller behov av kompetensväxling. Den som beviljas nedsättning av tid får inga löneökningar om inte förändringar av arbetsuppgifterna motiverar det.

Då behovet av att kompetenta medarbetare arbetar längre har ökat, föreslås att riktlinjerna ändras så att ansökan om nedsättning av arbetstid enligt riktlinjerna kan göras från det år man fyller 63 år och till och med det år man fyller 66 år.

Ärendet har till dagens sammanträde kompletterats med en redovisning av pågående ärenden och beslut tagna under perioden 2014-07-01 --- 2015-05-2.

**Personalutskottet beslutar**

att återremittera ärendet till personalkontoret i avvaktan på beredning och beslut om ärendet Pensionspolicy.

Beslutet skickas till:

Akten  
Personalchefen

§ 19

Dnr KS/2015:221

**Jämställdhet och mångfaldsplan 2015**

En ny jämställdhets- och mångfaldsplan har arbetats fram för tre år, 2015-2017. Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att upprätta en jämställdhetsplan var tredje år, som ska innehålla: vision och värderingar, översikt över de åtgärder som ska påbörjas eller genomföras, nuläge och upp-följning, lönekartläggning samt ansvar och uppföljning. Planen ska tas fram i samverkan.

Förslaget på jämställdhets- och mångfaldsplan innehåller inledning med ansvar och genomförande. Därefter redovisas kort resultatet av de åtgärder som föregående handlingsplan innehöll inom områdena arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt lönefrågor, enligt diskrimineringslagens krav. Efter det tas nuläget och de planerade åtgärderna för 2015-2017 inom respektive område upp. Dokumentet avslutas med begreppsdefinitioner och bilagor på resultatet av respektive åtgärd i föregående handlingsplan samt personalstatistik.

Förslaget har diskuterats i centrala samverkansgruppen den 7 maj och den 9 juni.

**Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta**

**att** anta förslag till jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017.

Beslutet skickas till:  
Kommunstyrelsen  
Akten

**§ 20****Diskussion om pensionspolicy**

Vid dagens sammanträde upptas för diskussion ett förslag på pensionspolicy för Mjölby kommun.

Intresset för pensionsfrågor har ökat under de senaste åren, vilket beror på de ökade individuella valmöjligheterna som finns inom det allmänna pensionssystemet men även på de kollektivavtalade tjänstepensionsplanerna på arbetsmarknaden.

Pensionspolicyen bör ses över vart fjärde år och vid behov uppdateras.

**Personalutskottet beslutar**

**att** till kommande sammanträde den 25 augusti bjuda in kommunstyrelsens ordförande, 2:e vice ordförande och särskild pensionskonsult för information och fortsatta diskussioner.

§ 21

Dnr KS/2015:235

**Riktlinjer för ansvar och behörigheter i Personec P**

Personalkontoret har framtagit riktlinjer för ansvar och behörigheter i Personec P.

Personal och lönesystemet Personec P/självservice är ett av Mjölby kommuns större kommundemensamma IT-system för hantering av person- och anställningsuppgifter. Det är ett stödsystem som underlättar för chefer att planera, genomföra och följa upp sin verksamhet avseende bemanning.

De föreslagna riktlinjerna är till för att underlätta för de olika användarna i Personec P/självservice att säkerställa en god kvalitet i arbetet med självservice. Det bygger på att användare på olika nivåer har tydliga roller, ansvar och instruktioner för hur de ska använda självservice.

Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen besluta

att anta förslag till riktlinjer för ansvar och behörigheter i Personec P.

Beslutet skickas till:  
Kommunstyrelsen  
Akten/TextBeslut/

## § 22

**Rapport från deltagande vid arbetsgivarforum**

Vartannat år arrangeras Arbetsgivarforum och i år i Helsingborg den 26-27 maj.

I år deltog från Mjölby kommun PA-konsulterna, personalutskottets ordförande samt Yvonne Mellberg Jakobsson från personalutskottet..

Huvudtemat för i år var kompetensförsörjning något som inte kan lösas genom en ”quick fix” utan måste ske med många olika faktorer/funktioner involverade och påbörjas omedelbart.

**Personalutskottet tar del av informationen**

§ 23

**Förteckning över inkomna cirkulär**

**Cirkulär 2015:16**

Övergångsbestämmelser för lärare och förskollärare som saknar legitimation upphör den 30 juni 2015.

**Cirkulär 2015:5**

Fortsatta förhandlingar om RIB

**Personalutskottet tar del av cirkulären.**

## § 24

**Övrigt**

Personalchef Yvonne Stolt informerar om pågående övertidsblockad av BRF, bland deltidsbrandmännen i Boxholm och Skänninge. Räddningstjänsten inom Mjölby kommun har läget under kontroll och hanterar blockaden verkningar.

**Personalutskottet tar del av informationen**