

**Hässelholms  
kommun***Personalutskottet***Plats och tid:** Sammanträdesrum 1, Stadshuset, 2022-11-18, kl 13:00-16:00**Beslutande**  
Ledamöter  
Ulf Berggren (SD) ordförande  
Joachim Fors (S) vice ordförande  
Stefan Larsson (M) ledamot**Övriga närvarande**  
Tjänstemän  
HR-chef Johan Lexfors  
HR-strateg Helén Marcolin §§ 42 - 44  
Förhandlingssekreterare Lotta Carlsson**Utses att justera** Joachim Fors

Justeringens plats, tid: Kommunledningsförvaltningen 2022-11-28

Justerade paragrafer § 42 - § 48

Underskrifter:


Sekreterare

  
Lotta Carlsson

Ordförande

  
Ulf Berggren

Justerare

  
Joachim Fors



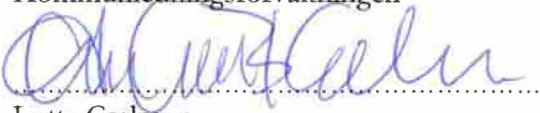
**Hässelholms  
kommun**

Sammanträdesdatum  
2022-11-18

Personalutskottet

### Anslag / bevis

Protokollet är justerat  
Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ	Personalutskottet
Sammanträdesdag	2022-11-18
Datum när anslaget sätts upp	2022-11-28
Datum då anslaget tidigast får tas ner	2022-12-21
Förvaringsplats för protokoll	Kommunledningsförvaltningen
Underskrift	 Lotta Carlsson
Datum då anslaget togs ner	
Signatur	.....

---

**Personalutskottet**

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms  
kommun**

Sammanträdesdatum  
2022-11-18

*Personalutskottet*

## Innehållsförteckning

Godkännande av dagordning	§ 42
Lokalt kollektivavtal samt ensidiga arbetsgivarutfästelser för Räddningstjänsten	§ 43
Anställningsvillkor för kommundirektör och förvaltningschefer	§ 44
Sammanträdesdagar för personalutskottet 2023	§ 45
Tolkning av bestämmelser om ersättning till förtroendevalda	§ 46
Dialog om distansarbete	§ 47
Aktuella personalpolitiska frågor	§ 48

**Personalutskottet**

Justering

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'SF Ack'.

Utdraget bestyrkes



**Hässelholms  
kommun**

Sammanträdesdatum  
2022-11-18

*Personalutskottet*

## § 42

### Godkännande av dagordning

Dnr:

#### Beslut

Personalutskottet beslutar att godkänna dagordningen.

---

**Personalutskottet**

Justering

U  
JK  
JF

Utdraget bestyrkes



Personalutskottet

## § 43

### Lokalt kollektivavtal samt ensidiga arbetsgivarutfästelser för Räddningstjänsten

Dnr: KLF 2022/782

#### Beslut

Personalavdelningen föreslår personalutskottet att fatta följande beslut:

1. Personalutskottet beslutar att teckna **lokalt kollektivavtal** om ersättningsvillkor för ansvarig förman vid deltidbrandstationerna Sösdala, Bjärnum, Tyringe, Hästveda och Vinslöv.
2. Vidare beslutar personalutskottet om att följande **ensidiga arbetsgivarutfästelser** gäller för Räddningstjänsten.

#### Beskrivning av ärendet

##### 1. Lokalt kollektivavtal

Ersättningen för ansvarig förman skiljer sig inte mot vad som hittills varit. Förändringen gäller hänvisningen till nu gällande kollektivavtal (Rib 22) och att det lokala avtalet tecknas med samtliga avtalsparter.

##### 2. Ensidiga arbetsgivarutfästelser

Kollektivavtalet Rib 22 är konstruerat så att samma grundlön utges till samtliga brandmän i beredskap för de uppgifter som stadgas i instruktioner för räddningsstyrkan. Utöver dessa allmänna åligganden finns behov av att brandmän som omfattas av Rib 22 vid vissa tidpunkter utför andra uppgifter. De ensidiga arbetsgivarutfästelserna är ersättning för utförande av dessa uppgifter. För att verksamheten ska kunna bedrivas krävs det att viss del av räddningspersonalen har C-körkort. För heltidsbrandmän är C-körkort ett krav för anställning, men då det är oerhört svårt att rekrytera deltidbrandmän ställs inte detta krav på dem.

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes



**Hässleholms  
kommun**

Sammanträdesdatum  
2022-11-18

Personalutskottet

### Facklig samverkan

Förslaget till lokalt kollektivavtal har diskuterats med de fackliga organisationerna BRF, Kommunal och Vision. Dessa ställer sig positiva till att teckna LOK så som föreslagits.

Räddningstjänsten har haft överläggning så som anges i Rib 22 § 9 mom 2 med de fackliga organisationerna Kommunal, Vision och BRF angående körkortsutbildningen.

### Ekonomiska konsekvenser

Kostnaderna för de ensidiga arbetsgivarutfästelserna samt C-körkort beräknas inte överstiga nuvarande kostnader.

### Ärendets tidigare behandling

---

Sänt till:  
Räddningstjänsten

Personalutskottet

Justering

*Handwritten signature and initials*

Utdraget bestyrkes



Personalutskottet

## § 44

### Anställningsvillkor för kommundirektör och förvaltningschefer

Dnr: KLF 2022/753

#### Beslut

Personalavdelningen föreslår personalutskottet att fatta följande beslut:

Personalutskottet beslutar om föreslagna nya mallar för anställningsvillkor för kommundirektör och förvaltningschefer.

#### Beskrivning av ärendet

Under 2019 och 2020 beslutades om nya mallar för anställningsvillkor för förvaltningschefer respektive kommundirektör. I mallarna fanns skrivningar som hänvisade till då gällande lagstiftning. Under sommaren 2022 ändrades lagstiftningen och därmed blev dessa mallar inaktuella. Med anledning därav har förslag till nya mallar tagits fram.

#### Ärendets tidigare behandling

Personalutskottet § 37/2022

Bilaga:

-Mall för anställningsvillkor för kommundirektör respektive förvaltningschefer

---

Personalutskottet

Justering

↓ SF  
Ack

Utdraget bestyrkes





**Hässelholms  
kommun**

## **Anställningsavtal**

Mellan Hässelholms kommun och NN, 123456-7890, träffas följande överenskommelse om anställningsvillkor.

### **Anställningen**

NN anställs som Kommundirektör från och med ÅÅÅÅ-MM-DD.

Parterna är överens om att lagen om anställningsskydd (1982: 80) är tillämplig, men bestämmelserna i 4-6 b, 6 f, 6 g, 7-20, 22-37, 39 och 40 §§ gäller inte eftersom anställningen ska betraktas som företagsledande.

### **Lön, ersättningar och andra förmåner**

Fast kontant lön utgår med XXX 000 kronor per månad (heltidsanställning) från och med ÅÅÅÅ-MM-DD. Löneöversyn sker enligt de principer som tillämpas vid löneöversyn för förvaltningschefer och direktörer i Hässelholms kommuns bolag. Någon särskild ersättning utgår inte för overtidsarbete eller restid.

### **Pensionsförmåner**

Pensionsförmåner utgår enligt bestämmelserna i gällande pensionsavtal för tjänstemän i kommuner och landsting.

### **Semester**

Semester utgår enligt vid var tid gällande lag, dock minst med trettio två (32) betalda semesterdagar per intjänandeår. Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

### **Externa uppdrag eller bisysslor**

NN ska ägna hela sin arbetstid åt uppgifterna i kommunen. För externa uppdrag eller bisysslor krävs godkännande från kommunen.

### **Egen uppsägning**

Vid uppsägning på NN s initiativ gäller en uppsägningstid om sex (6) månader.

### **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'JF' followed by a flourish.



Om Hässleholms kommun finner att NN inte kan kvarstå i sin tjänst som kommundirektör har NN rätt till ett avgångsvederlag motsvarande femton (15) månadslöner beräknat på den fasta kontanta månadslönen.

Månadslönen under uppsägningstiden är identisk med månadslönen dagen före uppsägningen.

Avgångsvederlaget är samordningsfritt och utbetalas tillsammans med övriga intjänade avlöningsförmåner.

### **Grovt brott mot anställningsavtalet**

Avgångsvederlag utges ej om anställningen upphör på grund av att kommundirektören väsentligt brutit mot anställningsavtalet eller åsidosatt sina skyldigheter som är förenade med anställningen. Med detta menas sådana omständigheter som skulle utgöra laglig grund för avsked eller sakliga skäl för uppsägning som hänför sig till NN personligen enligt Lagen om anställningsskydd §7.

### **Övrigt**

I övrigt gäller de allmänna anställningsvillkor som tillämpas för arbetstagare i Hässleholms Kommun vid varje tillfälle enligt gällande kollektivavtal och i den omfattning som där anges.

Detta avtal har upprättats i två exemplar varav vardera parten tagit var sitt.

Hässleholm den x månad år

För Hässleholms kommun

NN

NN

Titel

Vr SF



**Hässleholms  
kommun**

## **Anställningsavtal**

Mellan Hässleholms kommun och NN, 123456-7890, träffas följande överenskommelse om anställningsvillkor.

### **Anställningen**

NN anställs som Förvaltningschef från och med ÅÅÅÅ-MM-DD. NN är för närvarande placerad vid XX-förvaltningen.

Parterna är överens om att lagen om anställningsskydd (1982: 80) är tillämplig, men bestämmelserna i 4-6 b, 6 f, 6 g, 7-20, 22-37, 39 och 40 §§ gäller inte eftersom anställningen ska betraktas som företagsledande.

### **Lön, ersättningar och andra förmåner**

Fast kontant lön utgår med XX 000 kronor per månad (heltidsanställning) från och med ÅÅÅÅ-MM-DD. Löneöversyn sker enligt de principer som tillämpas vid löneöversyn för förvaltningschefer i Hässleholms kommun. Särskild ersättning utgår inte för overtidsarbete eller restid.

### **Pensionsförmåner**

Pensionsförmåner utgår enligt bestämmelserna i gällande pensionsavtal för tjänstemän i kommuner och landsting.

### **Semester**

Semester utgår enligt vid var tid gällande lag, dock minst med trettio två (32) betalda semesterdagar per intjänandeår. Intjänandeåret sammanfaller med semesteråret, vilket är löpande kalenderår.

### **Externa uppdrag eller bisysslor**

NN ska ägna hela sin arbetstid åt uppgifterna i kommunen. För externa uppdrag eller bisysslor krävs godkännande från kommunen.

### **Egen uppsägning**

Vid uppsägning på NN s initiativ gäller en uppsägningstid om tre (3) månader.

### **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

Om Hässleholms kommun finner att NN inte kan kvarstå i sin tjänst som förvaltningschef har NN under anställningens första 12 månader rätt till ett avgångsvederlag motsvarande sex (6) månadslöner beräknat på den fasta kontanta månadslönen.

Efter mer än ett års sammanlagd anställningstid i befattningen som förvaltningschef har NN rätt till ett avgångsvederlag om tolv (12) månadslöner beräknat på den fasta kontanta månadslönen.

Månadslönen under uppsägningstiden är identisk med månadslönen dagen före uppsägningen.

Avgångsvederlaget är samordningsfritt och utbetalas tillsammans med övriga intjänade avlöningsförmåner.

### **Grovt brott mot anställningsavtalet**

Avgångsvederlag utges ej om anställningen upphör på grund av att förvaltningschefen väsentligt brutit mot anställningsavtalet eller åsidosatt sina skyldigheter som är förenade med anställningen. Med detta menas sådana omständigheter som skulle utgöra laglig grund för avsked eller saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl enligt Lagen om anställningsskydd.

### **Övrigt**

I övrigt gäller de allmänna anställningsvillkor som tillämpas för arbetstagare i Hässleholms Kommun vid varje tillfälle enligt gällande kollektivavtal och i den omfattning som där anges.

Detta avtal har upprättats i två exemplar varav vardera parten tagit var sitt.

Hässleholm den x månad år

För Hässleholms kommun

NN

NN

Kommundirektör

U  
JF 16/1 -



**Hässelholms  
kommun**

Sammanträdesdatum  
2022-11-18

Personalutskottet

## § 45

### Sammanträdesdagar för personalutskottet 2023

Dnr:

#### Beslut

Personalutskottet beslutar att ordinarie sammanträdesdagar 2023 äger rum enligt följande:

20 januari

17 februari

24 mars – även dialogträff med centrala samverkansgruppen kl 08.30-10.00

14 april

26 maj

26 juni

18 augusti

15 september

22 september – dialogträff med centrala samverkansgruppen kl 08.30-10.00

13 oktober

10 november

8 december

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes

*Handwritten signatures and initials: A blue checkmark, 'SF', and 'Acl'.*



Personalutskottet

## § 46

### Tolkning av bestämmelser om ersättning till förtroendevalda

Dnr:

#### Beslut

Personalutskottet beslutar om tillämpningen avseende specifika frågor. Övrig information läggs med godkännande till handlingarna.

#### Beskrivning av ärendet

Lotta Carlsson informerar om frågor som inkommit från enskilda förtroendevalda och nämndsekreterare.

Fråga: Har förtroendevald rätt till förlorad arbetsinkomst ifall man är tjänstledig från ordinarie arbete 100%?

Svar: Ersättning för faktiskt förlorad arbetsinkomst utgår även om den förtroendevalda väljer att vara 100% tjänstledig från sitt arbete. Den förtroendevalda behöver ta ansvar för det egna beslutet, att man inte får full täckning för mellanskillnaden upp till 100%.

Frågeställningen har diskuterats med kommunjuristen och kommunsekreteraren.

Fråga: Utgår förlorad arbetsinkomst för beredningsmöte inför styrelse-/nämndsmöten?

Svar: Nej, arvode-/förrättningsersättning utgår ej och därmed ej heller förlorad arbetsinkomst.

Fråga om ersättning i samband med budgetarbete, vilken finns beskriven i personalutskottets protokoll § 41/2022 kommer att aktualiseras vid personalutskottets möte i december 2022.

Personalutskottet

Justering

UF JF  
sch

Utdraget bestyrkes



Personalutskottet

## § 47

### Dialog om distansarbete

Dnr:

#### Beslut

Personalutskottet beslutar följande:

- Kommentarer nedan ska ses som personalutskottets hållning och viljeinriktning gällande distansarbete.

#### Personalutskottets viljeinriktning vid distansarbete

Utgångsläget är att arbetet sker på arbetsplatsen.

Varje förvaltningschef sätter ramar för i vilken mån distansarbete är lämplig och ansvarar för att kontinuerlig uppföljning av effekten sker.

Respektive chef gör en bedömning av möjligheten till distansarbete utifrån förvaltningens ramar och verksamhetens behov. Vid arbetsplatsträffar informeras medarbetarna om ställningstagandet.

Arbetsplatsen ska bemannas på så sätt att förvaltningens servicenivå upprätthålls med hög tillgänglighet.

Dialog förs individuellt med de medarbetare som kan vara aktuella för arbete på distans, vilket även innefattar dialog om arbetsmiljön. Uppföljning sker kontinuerligt.

Respektive verksamhets arbetstid är detsamma oavsett arbetsplats.

Frågor i hur detta efterlevs kommer att ingå i den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

#### Beskrivning av ärendet

Johan Lexfors informerar om den dialog som förs i verksamheterna om distansarbete.

Personalutskottet

Justering

lf SF  
AK

Utdraget bestyrkes





**Hässelholms  
kommun**

Sammanträdesdatum  
2022-11-18

*Personalutskottet*

En arbetsgrupp har arbetat fram ett utkast för dialog och ställningstagande vilket är att se som en vägledning till övrigt stödmaterial som finns publicerat på intranätet.

### Ärendets tidigare behandling

Personalutskottet 2022-10-14 § 40.

---

Sänt till: Förvaltningschefer

**Personalutskottet**

Justering

lh JF  
ek

Utdraget bestyrkes





Personalutskottet

## § 48

### Aktuella personalpolitiska frågor

Dnr:

#### Beslut

Personalutskottet beslutar att med godkännande lägga informationen till handlingarna.

#### Beskrivning av ärendet

Följande punkter togs upp:

- Revisionen i Hässelholms kommun har beslutat att granska vård- och omsorgsnämndens arbetsmiljöarbete. Revisionen har gett Ernst & Young i uppdrag att intervjua bland annat personalutskottet med anledning av granskningen. Intervjun äger rum den 14 december 2022 kl 11.00-11.30.
- Träff med förvaltningschefer med anledning av löneöversyn 2023 äger rum på Hässelholmgården den 25 november 2022 kl 08.30-09.30.
- Personalutskottet presenterar sig vid personalavdelningens arbetsplatsträff den 7 december 2022 kl 13.00.

---

Personalutskottet

Justering

Utdraget bestyrkes