

**Kommunstyrelsens personaldelegation**

**Instans:** Kommunstyrelsens personaldelegation  
**Tid och plats:** Sammanträdesrum Killeberg, onsdagen den 18 januari 2023 kl 13:50-14:55

**Paragrafer:** §§ 1-4  
**Justeringens plats och tid:** Kansliet, Osby kommunhus, 2023-01-23, kl. 13:00

**Sekreterare:**   
Amanda Svensson  
**Ordförande**   
Niklas Larsson  
**Justerare**   
Daniel Landin

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Datum då anslaget sätts upp** 2023-01-23      **Datum då anslaget tas ned** 2023-02-15  
**Förvaringsplats för protokollet** Kansliet, Osby kommunhus

**Kommunstyrelsens personaldelegation**

**Närvarolista**

**Beslutande:**

Niklas Larsson (C), Ordförande  
Daniel Landin (S), 1:e vice ordförande  
Hans Persson (SD)

**Ej tjänstgörande ersättare:**

**Övriga:**

Petra Gummesson, kommundirektör  
Lisa Gannby, HR-strateg  
Amanda Svensson, vik. kommunsekreterare





Kommunstyrelsens personaldelegation

## Ärendelista

§ 1 Upprop och protokollets justering .....	4
§ 2 Godkännande av dagordning .....	5
§ 3 Information om Lönekartläggning 2022 .....	6
§ 4 Löneöversyn 2023 .....	7

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



Kommunstyrelsens personaldelegation

## § 1 Upprop och protokollets justering

Dnr

### Kommunstyrelsens personaldelegations beslut

- Kommunstyrelsens personaldelegation utser Daniel Landin (S) till justerare, som tillsammans med ordförande Niklas Larsson (C) justerar dagens protokoll.
- Ordförande meddelar att justering äger rum måndagen den 23 januari 2023, klockan 13.00 på kansliet, kommunhuset i Osby.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsens personaldelegation

## § 2 Godkännande av dagordning

Dnr

### Kommunstyrelsens personaldelegations beslut

- Dagordningen godkänns

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunstyrelsens personaldelegation

## § 3 Information om Lönekartläggning 2022

Dnr 2022-00384

### Kommunstyrelsens personaldelegations beslut

- att personaldelegationen beaktar resultatet på osakliga löneskillnader i framtida beslut inför de årliga löneöversynerna.
- att lägga informationen till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

Enligt diskrimineringslagen skall samtliga arbetsgivare, med minst 10 anställda, årligen genomföra en lönekartläggning. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Likvärdigt arbete ska enligt lagen bedömas utifrån de krav som arbetsgivaren ställer på olika arbeten med avseende på kunskap och färdigheter (kompetens), ansträngningar (arbetsinsats), ansvarstagande och arbetsförhållanden.

Utgångspunkten i diskrimineringslagen är att det är osakliga löneskillnader relaterade till kön som skall upptäckas, åtgärdas och förhindras. Det innebär att kvinnors lön jämförs med männens lön om de har lika arbete, samt att kvinnodominerade grupper av arbetstagare jämförs med likvärdiga grupper som ej är kvinnodominerande eller med icke kvinnodominerande grupper som har en högre lön men lägre värdering.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Lönekartläggning daterad 2022-12-14

Rapport Lönekartläggning 2022

Kommunstyrelsens personaldelegation

## § 4 Löneöversyn 2023

Dnr 2023-00016

### Kommunstyrelsens personaldelegations beslut

- Personaldelegationen beslutar om löneöversyn 2023 års nivå, 3,4, utifrån antaget budgetutrymme med reservation för utfallet av gällande centrala avtalsförhandling (Kommunal).
- Personaldelegationen beslutar om prioriterade grupper som för löneöversynen 2023 är "Lärare i fritidshem" samt "Behandlare på Familjehuset".

### Sammanfattning av ärendet

Osby kommuns lönesättning utgår från de centrala löneavtalen och en gemensam syn för kommunens verksamheter gällande lönepolitik. Detta innebär att kommunen är en arbetsgivare med gemensamma riktlinjer som omfattar samtliga medarbetare. Lönepolitiken ska motivera medarbetarna till goda arbetsinsatser, så att målen för verksamheten uppnås och individens utveckling främjas. Bedömningar som görs inför löneöversynerna ska resultera i en ansvarsfull och långsiktig utveckling med fokus på verksamhet, kvalitet och resultat.

Inför löneöversynen 2023 har löneanalys genomförts på förvaltningsnivå vilken bygger på en kartläggning av lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper, kommande rekryteringsbehov, lönespridning samt skillnader i lön för män och kvinnor. Jämförelse av lönestruktur har även gjorts gentemot kringliggande kommuner

Vid överläggningar med de fackliga organisationerna har synpunkter inför kommande löneöversyn förts fram samt eventuella yrkanden lämnats.

### Beslutsgång

Yrkanden

Niklas Larsson (C) yrkar på att nivån sätts till 3,4 samt att prioriterade grupper blir "Lärare i fritidshem" samt "Behandlare på Familjehuset".

Propositionsordningar

Kommunstyrelsens personaldelegations ordförande frågar personaldelegationen om de ämnar besluta i enlighet med Niklas Larssons (C) yrkande och finner att personaldelegationen





Kommunstyrelsens personaldelegation

beslutar så.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, Löneöversyn 2023, daterad 2023-01-03

*Beslutet skickas till*

Samtliga förvaltningschefer

HR-chef

Kommundirektör