



Kommunstyrelsekontoret

Handläggare: Robert Wikgren
Titel: HR Direktör
E-post: Robert.wikgren@norrtaelje.se

Till: Kommunstyrelsens arbetsutskott

Upphävande av styrande dokument inom HR-området

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår:

Kommunstyrelsen föreslår:

1. Kommunfullmäktige antar Policy för representation.
2. Kommunfullmäktige beslutar att nedanstående policys, program och planer upphävs per den 2 maj 2022:
 - Policy för representation, gåvor och personalförmåner
 - Reviderat personalpolitiskt program
 - Lönepolitiskt program för Norrtälje kommun
 - Norrtälje kommuns plan för mångfald och jämställdhet 2016-2018

Kommunstyrelsen beslutar för egen del:

3. Kommunstyrelsen upphäver nedanstående policy och program per den 11 april 2022:
 - Chefs- och ledarskapspolicy
 - Likabehandlingsprogram
4. Kommundirektören får i uppdrag att ta fram de styrdokument som ersätter ovanstående dokument enligt beskrivningen i kommunstyrelsekontorets tjänsteutlåtande den 9 mars 2022.

Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

Kommunstyrelsekontoret har genomfört en översyn av politiskt antagna styrande dokument inom HR-området där det konstaterats att det finns flertalet nu gällande policys, program och planer. I översynen konstateras även att delar av dessa policys, program och planer i viss utsträckning är överlappande. Utifrån detta föreslås att ett antal policys, program och planer upphävs. Parallellt med översynen och beslut om upphävande pågår ett arbete med att bereda framtagandet av nya policys och riktlinjer inom de aktuella områdena, vilka beräknas träda i kraft per den 2 maj 2022.

Ärendet

Beskrivning

Kommunstyrelsekontoret har genomfört en översyn av politiskt antagna styrande dokument inom HR-området där det konstaterats att det finns flertalet nu gällande policys, program och planer. I översynen konstateras även att delar av dessa policys, program och planer i viss utsträckning är överlappande.

Utifrån detta föreslås att nedanstående policys, program och planer upphävs. Parallellt med översynen och beslut om upphävande pågår ett arbete med att bereda framtagandet av nya policys och riktlinjer inom de aktuella områdena, vilka beräknas träda i kraft per den 2 maj 2022:

- Policy för representation, gåvor och personalförmåner
- Reviderat personalpolitiskt program
- Lönepolitiskt program för Norrtälje kommun
- Norrtälje kommuns plan för mångfald och jämställdhet 2016-2018
- Chefs- och ledarskapspolicy
- Likabehandlingsprogram

Ovanstående policys och riktlinjer avses ersättas med följande dokument:

Nuvarande dokument	Ersätts med	Beslutsnivå	Ärendetyp
Policy för representation, gåvor och personalförmåner	Policy för representation samt tillhörande riktlinje och krav för redovisning.	<ul style="list-style-type: none">• Policy – kommunfullmäktige• Riktlinje och krav för redovisning – Kommundirektör	Politiskt Arbetsgivarfråga
Reviderat personalpolitiskt program	Ersätts ej, riktlinjer samt rutiner regleras nu inom kollektivavtal och personalhandbok	Kommundirektör respektive HR-direktör	Arbetsgivarfråga
Lönepolitiskt program för Norrtälje kommun	Delar av tidigare program regleras via kollektivavtal gällande löner och villkor. En vidare översyn av lönestrukturer inom kommunen kommer genomföras samt ett nytt inriktningsbeslut gällande lönesättning som en del av detta arbete.	<ul style="list-style-type: none">• Kollektivavtal: SKR• Nytt inriktningsbeslut gällande lönesättning: KSAU alt. Kommundirektör och HR-direktör	Arbetsgivarfråga
Norrtälje kommuns plan för mångfald och jämställdhet version 2016-2018 Likabehandlingsplan	Rutin för arbete med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen; Samt årligen framtagande av: Aktiva åtgärder för förebyggande av diskriminering på arbetsplatsen och främjande av lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen (ex. för 2022)	KSAU samt Kommundirektör respektive HR-direktör	Arbetsgivarfråga
Chefs- och ledarskapspolicy	Chefs- och ledarskapsprinciper samt Medarbetarprinciper	KSAU samt Kommundirektör	Arbetsgivarfråga

Lagkrav

I enlighet med Kommunallagen (2017:725) förekommer inga gällande lagkrav på att kommunen skall upprätthålla policys inom ramen för dessa områden.

Koppling till gällande styrdokument

Mål och Budget 2022-2024; Styrmodellen; Inköps- och redovisningsanvisningar; Attestreglementet samt Delegationsordningen

Ekonomiska konsekvenser och riskanalys

Enligt den bedömning som gjorts i samband med översynen framkommer att nuvarande uppsättning och utformning av de regelverk som finns gällande policys, riktlinjer och program genererar en hög grad av otydlighet och skapar utrymme för skilda tolkningar och bedömningar inom verksamheterna, vilket kan generera ökade kostnader.

Förvaltningens analys och slutsatser

Kommunstyrelsekontoret har genomfört en översyn av politiskt antagna styrande dokument inom HR-området där det konstaterats att det finns flertalet nu gällande policys, program och planer. I översynen konstateras även att delar av dessa policys, program och planer i viss utsträckning är överlappande. Syftet med denna översyn har varit att skapa tydlighet och struktur i styrdokument för att öka korrekt tillämpning och transparens.

Tidplaner

Kommunstyrelsens arbetsutskott 23 mars 2022

Kommunstyrelsen 11 april 2022

Kommunfullmäktige 2 maj 2022

Anette Madsen
Kommundirektör
Kommunstyrelsen

Robert Wikgren
HR Direktör
Kommunstyrelsen

Bilagor

- 1) Sammanträdesprotokoll KF 2017-02-20 § 18, Policy för representation, gåvor och personalförmåner dnr. KS 2016-001818
- 2) Sammanträdesprotokoll KF 2009-12-14 § 274, Reviderat personalpolitiskt program, dnr. KS 2009-000077
- 3) Sammanträdesprotokoll KF 2016-11-07 § 234, Lönepolitiskt program, dnr. KS 2016-001821
- 4) Sammanträdesprotokoll KF 2016-06-20 § 142, Norrtälje kommuns plan för mångfald och jämställdhet 2016-2018, dnr. KS 2016-00775
- 5) Sammanträdesprotokoll KS 2017-03-20 § 58, Chefs- och ledarskapspolicy, dnr. KS 2017-346
- 6) Sammanträdesprotokoll KS 2013-02-04 § 14, Likabehandlingsprogram, dnr. KS 2013-97

- 7) Policy vid representation
- 8) Riktlinjer för representation i Norrtälje Kommun
- 9) Krav på redovisningsunderlag och beslut om representation
- 10) Rutin för arbete med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagen
- 11) Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter 2022
- 12) Chefs- och ledarskapsprinciper Norrtälje kommunkoncern AB
- 13) Medarbetarprinciper för anställda i Norrtälje kommunkoncern AB

Beslut skickas till

Kommundirektör

Samtliga förvaltningsdirektörer

Stabs- och planeringschef

Chefsjurist

Strategisk kvalitetsutvecklare kommunstyrelsekontoret