

Yttrande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2024-03-19

4

Yttrande angående Redovisning av uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Tack vare den rödgröna budgeten för 2024 så förbättras nu förmånerna för anställda i staden. Det är positivt för personalhälsan och ökar också attraktiviteten för Göteborgs stad som arbetsgivare. Friskvårdsbidraget höjs med 1000 kronor per år till 2500 kronor per medarbetare och cykelförmånen, som beslutats i kommunfullmäktige 2012-09-06, behålls på samma nivå som tidigare.

Som också konstateras i tjänsteutlåtandet anges det i budget 2024 att utöver detta ska lokalt framförhandlade förmåner som arbetstagarorganisationerna bedömer är framförhandlade i lokal överenskommelse eller kollektivavtal tillåtas. Genom det yrkande som beslutades i samband med budget 2024 avslutades också uppdraget från kommunfullmäktige från 2022-01-27.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2024-02-22

Ärendenummer SLK-2022-00277

Handläggare

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

E-post: jenny.hallberg@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2022-01-27 § 15 att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i ett förvaltningsgemensamt utbud antecknas och förklaras fullgjort.
2. Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner revideras i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2022-01-27 § 15 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. I kommunfullmäktiges budget för 2024 fastställs det ekonomiska värdet för 2024 till 3 100 kronor per medarbetare.

Utifrån utredning bedömer stadsledningskontoret att utbudet av personalförmåner bör vara gemensamt för förvaltningarna för att underlätta efterlevandet av inkomstskattelagens regelverk för skattefria personalvårdsförmåner, möjliggöra en enklare administration via en gemensam förmånsportal samt framstå som en gemensam arbetsgivare med attraktiva anställningsvillkor.

Stadsledningskontoret föreslår ett förvaltningsgemensamt utbud där friskvårdsbidraget höjs till 2 500 kronor per år och där cykelbidraget behålls på nuvarande nivå med 500 kronor per år. Även förmånen med personalstöd motsvarande ett nuvarande värde med 100 kronor per år föreslås fortsatt ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet.

Den reviderade riktlinjen för personalförmåner föreslås gälla för både nämnder och styrelser i den del som gäller det ekonomiska värdet som fastställs i kommunfullmäktiges budget. Den del som avser det förvaltningsgemensamma utbudet föreslås omfatta enbart de förmåner som ryms inom det ekonomiska värdet och omfattar enbart nämnderna.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Höjningen av det ekonomiska värdet innebär ökade kostnader för de flesta nämnder som i dagsläget inte har några personalförmåner utöver de nuvarande stadengemensamma personalförmånerna. Kompensation för ökade kostnader framgår av kommunfullmäktiges budget 2024 och är fördelade till berörda nämnder.

För de förvaltningar som idag har personalförmåner utöver de stadengemensamma och där avveckling kommer ske under en övergångsperiod om 3 år enligt kommunfullmäktiges beslut 2022-01-27 § 15, så kan det fastställda ekonomiska värdet innebära en kostnadsminskning. Dessa förvaltningar har dock i tidigare utredning även lyft fram risk för ökade kostnader i samband med avveckling kopplad till bland annat höjd personalomsättning och höjda lönenivåer.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bedömning har gjorts att cykelförmånen bör behållas i nuvarande form och till befintligt värde för att fortsatt främja resande med cykel.

Bedömning ur social dimension

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är ett av områden inom diskrimineringslagen där arbetsgivaren ska arbeta aktivt och fortlöpande med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. I Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap anges att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid både rekrytering och arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt andra anställningsvillkor.

I den kartläggning över personalförmåner i förvaltningar och bolag utöver de stadengemensamma som genomfördes 2019 framkom en tendens till att det fanns fler övriga personalförmåner i förvaltningar och bolag där det var förhållandevis fler män anställda. Den reviderade inriktningen gällande personalförmåner kan bidra till att skapa en mer likvärdig hantering av personalförmåner i staden. Det innebär att en harmonisering inom staden ska definieras till att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare.

Samverkan

Information enligt Samverkan Göteborg har genomförts med fackliga organisationer i central samverkansgrupp (CSG) 2024-02-22, bilaga 2.

I dialogen i samband med informationen i CSG så framförde samtliga fackliga organisationer önskemål om att avskaffa cykelförmånen till förmån för friskvårdsbidraget, som är en mer nyttjad förmån med många olika möjligheter för medarbetarna. Stadsledningskontorets förslag om förvaltningsgemensamt utbud bygger på tidigare fattade beslut i kommunfullmäktige 2012-09-06 § 19 gällande att erbjuda stadens anställda cykelförmån.

Då friskvårdsbidrag är en skattefri personalförmån och cykelförmånen är en skattepliktig friskvårdsåtgärd enligt inkomstskattelagen är det inte genomförbart att blanda dessa två förmåner för medarbetarens eget val, som de fackliga organisationerna hade som förslag.

Koncernfackliga rådet har fått information om ärendet och getts möjlighet att lämna synpunkter.

Bilagor

1. Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2022-01-27 § 15
2. Utdrag ur protokoll CSG 2024-02-22 § 7a
3. Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2022-01-27 § 15 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2022-01-27 § 15 om en reviderad inriktning gällande personalförmåner. Revideringen ska innebära en harmonisering inom staden som ska definieras som ett ekonomiskt värde på personalförmåner likvärdigt för alla medarbetare. Utbudet av personalförmåner får dock variera mellan olika förvaltning och bolag.

Den reviderade inriktningen skiljer sig från tidigare beslutade stadengemensamma personalförmåner enligt nuvarande Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner som kommunfullmäktige tog beslut om 2019-04-25 § 24. I nuvarande riktlinje framgår att följande ska vara stadengemensamma personalförmåner: cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, löneväxling till tjänstepension, personalstöd i form av stödsamtal, årskort Västtrafik eller Hallandstrafiken via månatligt löneavdrag samt rabatterat årskort på Liseberg.

I kommunfullmäktiges budget för 2024 fastställs det ekonomiska värdet gällande personalförmåner för 2024 till 3 100 kronor per medarbetare. Det ekonomiska värdet för nuvarande stadengemensamma personalförmåner motsvarar 2 100 kronor per medarbetare och år. I nuvarande värde ingår friskvårdsbidrag med 1 500 kronor, cykelförmån med 500 kronor och personalstöd med 100 kronor.

I kommunfullmäktiges budget 2024 angavs att utöver detta tillåts lokalt framförhandlade förmåner som arbetstagarorganisationerna bedömer är framförhandlade i lokal överenskommelse eller kollektivavtal.

Reglering i skattelagstiftningen

Utredningen kring vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet utgår från regleringen av skattefria personalvårdsförmåner i inkomstskattelagen (kap 11, § 11). Förutsättningarna för att en personalvårdsförmån ska vara skattefri är att den är av mindre värde och omfattar alla anställda hos arbetsgivaren. Med arbetsgivare avses juridisk person med samma organisationsnummer. Stadens förvaltningar omfattas av samma organisationsnummer och utgör därmed en arbetsgivare. Stadens bolag har egna organisationsnummer och betraktas som enskilda juridiska personer.

Personalvårdsförmåner i inkomstskattelagen delas in i friskvårdsbidrag och naturaförmåner. Friskvårdsbidrag är en ekonomisk summa som kan användas av medarbetare till olika former av friskvårdsaktiviteter. Med naturaförmån avses till exempel tillgång till gym eller massagebehandlingar hos arbetsgivaren. Friskvårdsbidrag måste vara samma belopp för samtliga medarbetare hos en arbetsgivare för att vara en skattefri förmån. Naturaförmåner kan skilja sig åt hos en arbetsgivare, men samtliga medarbetare måste få tillgång till naturaförmåner. Samma villkor för förmånerna måste gälla för att de ska vara skattefria.

Andra friskvårdsåtgärder exempelvis cykelförmån är skattepliktiga. Då de behandlas som lön finns inga regler för fördelning eller omfattning.

Nyttjande av nuvarande personalförmåner

Vid införandet av stadengemensamma personalförmåner 2019 enligt Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner infördes även en gemensam förmånsportal för att presentera och administrera förmånerna.

Nyttjandet av friskvårdsbidraget har mellan 2019 och 2022 ökat från 33 procent till 49 procent på de förvaltningar, bolag, kommunförbund och stiftelser som använder sig av förmånsportalen. Även nyttjandet av cykelförmånen har ökat från 9 procent 2019 till 10 procent 2022.

Ökningen av uttag av friskvårdsbidrag ligger i linje med andra arbetsgivare som har infört digital friskvårdsadministration eller förmånsportal. Uttaget har efter en tid planat ut på 60-70 procent.

Förvaltningsgemensamt utbud

I utredningen har samtliga förvaltningar getts möjlighet att inkomma med synpunkter kring vad som ska ingå i ett förvaltningsgemensamt utbud av personalförmåner samt vilka fördelar och nackdelar ett differentierat utbud mellan förvaltningarna kan innebära.

Flera förvaltningar har framfört att det är svårt att ta bort eller sänka nivåer för friskvårdsbidrag och cykelförmån som förvaltningarna har idag utifrån nuvarande stadengemensamma utbud. Några förvaltningar har framfört önskemål om att införa förmån i form av subventionerat kollektivtrafikkort, men ser inte att det ryms inom det ekonomiska värdet för 2024. Samtliga förvaltningar är överens om att förmånen med personalstöd är bra och ska behållas.

Några förvaltningar har framfört att de önskar ett differentierat utbud av personalförmåner mellan förvaltningarna. I utredningen har dialog förts kring vilka svårigheter ett differentierat utbud kan innebära både utifrån regleringar i inkomstskattelagen om skattefria personalvårdsförmåner och utifrån administration i en gemensam förmånsportal. Flera förvaltningar har också framfört värdet av att ha ett gemensamt utbud för att framstå som en arbetsgivare med attraktiva anställningsvillkor.

I utredningen har en omvärldsbevakning gjorts där det kan konstateras att flera kranskommuner har eller är på väg att höja sina friskvårdsbidrag till mellan 2 000-3 000 kronor. Cykelförmån i form av ett skattepliktigt ekonomiskt bidrag förekommer inte i flertalet övriga kranskommuner. I Göteborgs Stad togs beslut i kommunfullmäktige 2012-09-06 § 19 om att erbjuda stadens anställda cykelförmån både i form av ekonomiskt bidrag och cykelleasing.

Utredningen har resulterat i att förvaltningarna föreslår ett förvaltningsgemensamt utbud där friskvårdsbidraget höjs till 2 500 kronor per år och där cykelbidraget behålls på nuvarande nivå med 500 kronor per år. Även förmånen med personalstöd motsvarande ett nuvarande värde med 100 kronor per år föreslås fortsatt ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet.

Revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Den reviderade riktlinjen förslås gälla både nämnder och styrelser i den del som avser det ekonomiska värdet som fastställs i kommunfullmäktiges budget. För 2024 fastställs det ekonomiska värdet till 3 100 kronor.

Gällande den del som avser förvaltningsgemensamt utbud föreslås riktlinjen omfatta enbart nämnderna. I denna del redovisas enbart de personalförmåner som inryms i det ekonomiska värdet. Andra förmåner som framgår av centrala eller lokala kollektivavtal ingår inte i riktlinjen till exempel löneväxling till tjänstepension med flera.

I förmånsportalen framgår övriga erbjudanden som inte innebär en subvention från arbetsgivaren.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontorets bedömning är att utbudet av personalförmåner bör vara gemensamt för stadens förvaltningar. Detta för att underlätta efterlevandet av inkomstskattelagens regelverk för skattefria personalvårdsförmåner, möjliggöra en enklare administration via en gemensam förmånsportal samt framstå som en gemensam arbetsgivare med attraktiva anställningsvillkor.

Stadsledningskontoret föreslår utifrån utredningen ett förvaltningsgemensamt utbud där friskvårdsbidraget höjs till 2 500 kronor per år och där cykelbidraget behålls på nuvarande nivå med 500 kronor per år. Även förmånen med personalstöd motsvarande ett nuvarande värde med 100 kronor per år föreslås fortsatt ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet.

Den reviderade riktlinjen för personalförmåner föreslås gälla för både nämnder och styrelser i den del som gäller det ekonomiska värdet som fastställs i kommunfullmäktiges budget. Den del som avser det förvaltningsgemensamma utbudet föreslås omfatta enbart de förmåner som ryms inom det ekonomiska värdet och omfatta enbart nämnderna.

Lotta Sjöberg

Eva Hessman

Tf HR- och kommunikationsdirektör

Stadsdirektör



Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

§ 15, 1396/17

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Det ekonomiska värdet gällande personalförmåner, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, hänskjuts till budgetberedningen inför 2023.
2. Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att efter fattat beslut om ekonomiskt värde avveckla personalförmåner som överstiger det fastställda ekonomiska värdet för staden. Avvecklingen ska ske inom en övergångsperiod om 3 år.
3. Personalförmåner, som är framförhandlade som en lönekompressionsersättning i lokala överenskommelser i kollektivavtal, ska kunna förhandlas om till kontant bruttolön mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivare.
4. Nämnden för Intraservice får i uppdrag att utreda vilka förmåner som är möjliga att administrera tekniskt via förmånsportalen samt hur den reviderade inriktningen med varierade förmåner påverkar möjligheterna att använda en förmånsportal.
5. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda huruvida förmåner som kan anses utgöra en del i arbetsutövandet kan undantas eller jämkas vid harmonisering av förmånsnivå, samt fastställa vilka sådana förmåner som avses.
6. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

Handlingar

2022 nr 6.

Yrkande från SD den 27 januari 2022.

Tilläggsyrkande från Henrik Munck (D) den 27 januari 2022.

Yrkanden

Nina Miskovsky (M), Sabina Music (C) och Martin Wannholt (D) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Jonas Attenius (S), Ulf Carlsson (MP), Jenny Broman (V) och Stina Svensson (FI) yrkar bifall till förslaget från V, MP och S i kommunstyrelsen.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till yrkande från SD den 27 januari 2022.

Henrik Munck (D) yrkar bifall till det egna tilläggsyrkandet från den 27 januari 2022.



Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på yrkandena och finner att kommunstyrelsens förslag har bifallits. Omröstning begärs.

Ordföranden antecknar kommunstyrelsens förslag som Ja-proposition i huvudvoteringen. Återstående yrkanden ställs under proposition. Ordföranden finner att förslaget från Jonas Attenius m.fl. antagits som motförslag i huvudvoteringen.

Omröstning – huvudvotering

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till kommunstyrelsens förslag. Nej för bifall till yrkandet från Jonas Attenius m.fl.”

Omröstningen utfaller med 37 Ja mot 37 Nej. 7 ledamöter avstår från att rösta. Hur var och en röstar framgår av bilaga 3.

Kommunfullmäktige beslutar med ordförandens utslagsröst att bifalla kommunstyrelsens förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer herefter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från Henrik Munck (D) och finner att det har avslagits.

Reservationer

Ledamöterna från S reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

Ledamöterna från V reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från MP reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från FI reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från SD reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna yrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Stadens nämnder och bolag
Budgetberedningen

Dag för justering

2022-02-09



Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Anneli Rhedin

Justerande

Pär Gustafsson

Justerande

Håkan Eriksson



Bilaga 3

Ärende: 15

Ärendemening: Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – gällande en reviderad inriktning, kompletterad och fördjupad

Antal Ja: 37 Antal Nej: 37 Antal Avstår: 7 Antal Frånv: 0

Namn	Parti	Plats	Funktion	Resultat
Aslan Akbas	S	61	Ledamot	Nej
Karin Alfredsson	D	50	Ersättare	Ja
Bettan Andersson	V	8	Ledamot	Nej
Ingrid Andreae	S	62	Ledamot	Nej
Mats Arnsmar	S	59	Ledamot	Nej
Jonas Attenius	S	56	Ledamot	Nej
Kristina Bergman Alme	L	33	Ledamot	Ja
Torkel Bergström	D	47	Ledamot	Ja
Daniel Bernmar	V	10	Ledamot	Nej
Åke Björk	M	28	Ersättare	Ja
Jessica Blixt	D	54	Ledamot	Ja
Sofi Bringsoniou	S	46	Ledamot	Nej
Jenny Broman	V	9	Ledamot	Nej
Emmyly Bönfors	C	31	Ledamot	Ja
Ulf Carlsson	MP	41	Ledamot	Nej
Sara Carlsson Hägglund	V	24	Ersättare	Nej
Peter Danielsson	D	67	Ledamot	Ja
Axel Darvik	L	18	Ledamot	Ja
Håkan Eriksson	V	3	2:e v Ordf	Nej
Krista Femrell	SD	75	Ledamot	Avstår
Eva Flyborg	L	32	Ledamot	Ja
Ann Catrine Fogelgren	L	16	Ledamot	Ja
Jörgen Fogelklou	SD	73	Ledamot	Avstår
Daniel Good	MP	38	Ersättare	Nej
Pär Gustafsson	L	2	1:e v Ordf	Ja
Sofie Gyllenwaldt	M	27	Ledamot	Ja



Håkan Hallengren	S	63	Ledamot	Nej
Anna Karin Hammarstrand	D	53	Ledamot	Ja
Robert Hammarstrand	S	77	Ledamot	Nej
Bengt-Åke Harrysson	D	68	Ledamot	Ja
Åsa Hartzell	M	12	Ersättare	Ja
Christer Holmgren	M	13	Ledamot	Ja
Saida Hussein	S	78	Ledamot	Nej
Mariette Höj-Risberg	D	52	Ledamot	Ja
Gertrud Ingelman	V	21	Ledamot	Nej
Marina Johansson	S	57	Ledamot	Nej
Axel Josefson	M	5	Ledamot	Ja
Magnus Kindmark	S	81	Ledamot	Nej
Agneta Kjaerbeck	SD	74	Ledamot	Avstår
Hannah Klang	V	22	Ledamot	Nej
Jörgen Knudtzon	KD	35	Ledamot	Ja
Martin Kurzweily	KD	34	Ledamot	Ja
Lena Landén Ohlsson	S	79	Ledamot	Nej
Karin Lindberg	D	48	Ledamot	Ja
Birgitta Lindgren Karlsson	D	66	Ledamot	Ja
Marcus Lüthje	SD	72	Ersättare	Avstår
Hampus Magnusson	M	6	Ledamot	Ja
Nina Miskovsky	M	7	Ledamot	Ja
Anders Moberg	S	64	Ersättare	Nej
Henrik Munck	D	76	Ledamot	Nej
Sabina Music	C	30	Ledamot	Ja
Martin Nilsson	MP	40	Ledamot	Nej
Erik Norén	V	23	Ledamot	Nej
Kristina Norén Lallo	KD	36	Ersättare	Ja
Helena Norin	MP	39	Ersättare	Nej
Helene Odenjung	L	17	Ledamot	Ja
Toni Orsulic	M	11	Ledamot	Ja
Anna Sara Perslow	C	29	Ledamot	Ja
Karin Pleijel	MP	37	Ledamot	Nej
Rasmus Ragnarsson	SD	69	Ledamot	Avstår



Jonas Ransgård	M	15	Ledamot	Ja
Anneli Rhedin	M	1	Ordförande	Ja
Amalia Rud Pedersén	S	80	Ledamot	Nej
Iréne Sjöberg-Lundin	D	49	Ledamot	Ja
Yvonne Stafrén	SD	70	Ledamot	Avstår
Anders Svensson	M	26	Ledamot	Ja
Stina Svensson	FI	42	Ledamot	Nej
Pernilla Taxén Börjesson	SD	71	Ledamot	Avstår
Kristina Tharing	M	14	Ledamot	Ja
Viktoria Tryggvadóttir Rolka	S	58	Ledamot	Nej
Frida Tånghag	V	25	Ledamot	Nej
Åse-Lill Törnqvist	MP	4	Ledamot	Nej
Masoud Vatankhah	FI	43	Ersättare	Nej
Mariya Voyvodova	S	60	Ledamot	Nej
Mikael Wallgren	V	20	Ledamot	Nej
Martin Wannholt	D	55	Ledamot	Ja
Camilla Widman	S	45	Ledamot	Nej
Roshan Yigit	S	44	Ledamot	Nej
Johan Zandin	V	19	Ledamot	Nej
Veronica Öjeskär	D	51	Ledamot	Ja
Per Anders Örtendahl	D	65	Ledamot	Ja



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 3/2024
Sammanträdesdatum
2024-02-22

Ärendenr:SLK-2024-00058

Utdrag ur protokoll

§ 7 Information

- a) TU Personalförmåner ärendenr SLK-2022-00277 Tjänsteutlåtande och bildspel utsänt 2024-02-15

Jenny Hallberg informerar i ärendet.-I kommunfullmäktiges budget för 2024 fastställs det ekonomiska värdet för 2024 till 3 100 kronor per medarbetare. Arbetsgivaren föreslår ett förvaltningsgemensamt utbud där friskvårdsbidraget höjs till 2 500 kronor per år och där cykelbidraget behålls på nuvarande nivå med 500 kronor per år. Även förmånen med personalstöd motsvarande ett nuvarande värde med 100 kronor per år föreslås fortsatt ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet. Ärendet behöver hanteras skyndsamt och är anmält till KS den 20 mars och ska sedan vidare till KF.

Jenny förklarar att när beslut är taget kommer det att gå ut information till alla medarbetare.

Kommunal med stöd från övriga fackliga organisationer yrkar på att friskvårdsbidraget höjs till 3000 istället för att ha kvar cykelförmånen. Se förslag nedan

- 1) Belopp 3000 kr för både friskvårdsbidrag och cykelförmån, belopp 100 kr kvarstår för personalstöd
- 2) Belopp 3000 kr för friskvårdsbidrag och belopp 100 kr kvarstår för personalstöd

Arbetsgivaren tar med sig frågan, framhäver dock att cykelförmånen är en skattepliktig förmån vilket friskvårdsbidraget inte är.

Eva Hessman svarar också att cykelförmånen är ett politiskt beslut.

Vision med stöd av Akademikerförbundet SSR framför att förbundet ser att det kan vara en risk för diskriminering för vissa medarbetare med exempelvis funktionsnedsättningar som inte kan cykla.

Informationen antecknas till protokollet.

Bildspel biläggs protokollet

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman , Arbetsgivare

.....
Anders Ehlén (Sacorådet)

.....
Martha Zoura (Kommunal)

.....
Anette Sernlo Larsen (Vision)



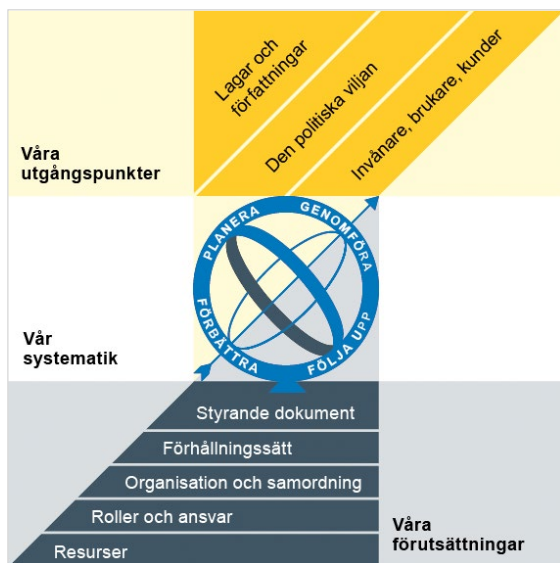
Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Reglerande styrande dokument

Policy
► Riktlinje
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Beslutad av:
Kommunfullmäktige

Gäller för:
Nämnder och styrelser

Diarienummer:
SLK-2022-00277

**Datum och paragraf för
beslutet:**
[Text]

Dokumentsort:
Riktlinje

Giltighetstid:
Tills vidare

Senast reviderad:
2024-

Dokumentansvarig:
HR- och kommunikations-
direktör

Bilagor:

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna riktlinje.....	4
Vem omfattas av riktlinjen.....	4
Bakgrund	4
Lagbestämmelser	4
Koppling till andra styrande dokument	5
Vägledning och avsteg.....	5
Riktlinje	6
Reglering i skattelagstiftningen	6
Förvaltningsgemensamt utbud.....	6
Friskvårdsbidrag.....	6
Cykelförmån.....	7
Personalstöd	7
Övriga förmåner.....	7
Kollektivtrafikkort	7
Gruppförsäkring	7

Inledning

Syftet med denna riktlinje

Syftet med denna riktlinje är att fastställa Göteborgs Stads personalförmåner i enlighet med kommunfullmäktiges beslut, 2022-01-27 §15, där det anges att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare.

Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tills vidare för samtliga medarbetare oavsett anställningsform eller sysselsättningsgrad i nämnder och styrelser i Göteborgs Stad. Riktlinjens avsnitt om Förvaltningsgemensamt utbud omfattar enbart nämnderna.

Bakgrund

Kommunfullmäktige fattade den 27 januari 2022 (§15) beslut om en reviderad inriktning gällande personalförmåner som innebär att harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.

I kommunfullmäktiges beslut ingick att kommunstyrelsen fick i uppdrag att utreda vilka personalförmåner som ska ingå i det förvaltningsgemensamma utbudet samt revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

I kommunfullmäktiges budget 2024 fastställdes det ekonomiska värdet gällande personalförmåner till 3 100 per medarbetare. Vidare angavs i budgeten att utöver detta tillåts lokalt framförhandlade förmåner som arbetstagarorganisationerna bedömer är framförhandlade i lokal överenskommelse eller kollektivavtal.

Lagbestämmelser

Av 11 kap. 11-12 §§ inkomstskattelag (1999:229) följer vad som gäller för att personalförmåner inte ska vara skattepliktiga.

Koppling till andra styrande dokument

- Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och ledarskap
- Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och ledarskap
- Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning
- Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla

Vägledning och avsteg

Trivselhöjande personalförmåner av mindre värde till exempel fritt kaffe och fruktkorgar omfattas inte av denna riktlinje. Respektive nämnd eller styrelse beslutar själva om trivselhöjande personalförmåner av mindre värde.

Medarbetare i både nämnder och styrelser omfattas av olika förmåner och försäkringar som är framförhandlade i centrala eller lokala kollektivavtal. De omfattas inte av denna riktlinje.

Riktlinje

Göteborgs Stads nämnder och styrelser ska erbjuda sina medarbetare personalförmåner till fastställt ekonomiskt värde enligt kommunfullmäktiges budget. I kommunfullmäktiges budget 2024 fastställdes det ekonomiska värdet gällande personalförmåner till 3 100 kronor per medarbetare.

Vidare angavs i kommunfullmäktiges budget att utöver detta tillåts lokalt framförhandlade förmåner som arbetstagarorganisationerna bedömer är framförhandlade i lokal överenskommelse eller kollektivavtal.

Reglering i skattelagstiftningen

Personalvårdsförmåner enligt inkomstskattelagen avser förmåner som inte är skattepliktiga. Med personalvårdsförmån avses förmåner av mindre värde som inte är en direkt ersättning för utfört arbete utan består av enklare åtgärder för att skapa trivsel i arbete eller liknande. Personalvårdsförmåner ska rikta sig till samtliga medarbetare för att skattefria.

Personalvårdsförmåner enligt inkomstskattelagen delas in i friskvårdsbidrag och naturaförmåner. Med naturaförmån avses till exempel tillgång till gym eller massagebehandlingar. Friskvårdsbidrag måste vara samma belopp för samtliga medarbetare hos en arbetsgivare för att vara en skattefri förmån. Naturaförmåner kan skilja sig åt hos en arbetsgivare, men samtliga medarbetare måste få tillgång till naturaförmåner och samma villkor för förmånerna måste gälla för att de ska vara skattefria.

Med arbetsgivare avses juridisk person med samma organisationsnummer. Stadens förvaltningar omfattas av samma organisationsnummer och utgör därmed en arbetsgivare. Stadens bolag har egna organisationsnummer och betraktas som enskilda juridiska personer.

Andra friskvårdsåtgärder är skattepliktiga och då de behandlas som lön finns inga regler för fördelning eller omfattning.

Förvaltningsgemensamt utbud

Följande personalförmåner ingår i det gemensamma utbudet för nämnderna inom ramen för det av kommunfullmäktige beslutade ekonomiska värdet.

Friskvårdsbidrag

Medarbetare erbjuds ett friskvårdsbidrag på 2 500 kronor per år som kan användas till friskvårdsaktiviteter enligt skatteverkets riktlinjer. Syftet med förmånen är att medarbetare ska behålla och utveckla sitt fysiska, psykiska och sociala välbefinnande för att må bra i arbetet och på fritiden.

Cykelförmån

Medarbetare omfattas av cykelförmånen som består av två delar.

Den ena delen består av att medarbetare kan hyra en cykel under en fastställd period mot ett månatligt löneavdrag.

Den andra delen består av att medarbetare erbjuds ett skattepliktigt bidrag med upp till 500 kronor per år för att köpa cykelutrustning till sig själv eller cykeln.

Personalstöd

Medarbetare erbjuds personalstöd i form av kostnadsfria stödsamtal i både arbetsrelaterade och privata frågor. Tjänsten innefattar vägledning av specialist i psykosociala, privatjuridiska och ekonomiska frågeställningar. Medarbetare erbjuds max fem samtal per situation eller problem. Antalet ärenden per medarbetare är obegränsat.

Övriga förmåner

I övrigt erbjuds följande förmåner för medarbetare i nämnder och styrelser. Dessa ligger utanför det fastställda ekonomiska värdet i kommunfullmäktiges budget.

Kollektivtrafikkort

Medarbetare erbjuds möjlighet att köpa kollektivtrafikkort via Västtrafik eller Hallandstrafiken genom arbetsgivaren, som medarbetaren sedan själv betalar tillbaka till arbetsgivaren via månatligt löneavdrag.

Gruppförsäkring

Medarbetare erbjuds möjlighet att teckna en frivillig gruppförsäkring. Gruppförsäkringen ger medarbetaren och dennes familj ett skydd vid sjukdom, olycksfall och dödsfall.

Innehåll som kan väljas i gruppförsäkringen:

- Livförsäkring
- Sjukförsäkring
- Trygghetskapitalförsäkring
- Olycksfallsförsäkring
- Barnförsäkring