

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16**Plats och tid**

Kommunförvaltningen, 2022-05-16, kl. 09.00 – 11.45

Beslutande

Ledamöter

Håkan Kero (KD)
Inga-Lill Ängsund (V)**Övriga deltagande**

Ersättare

Tjänstemän

Elin Niemi, personalchef
Helen Johansson, personalkonsult §§ 1-2
Anna Uusitalo, nämndsekreterare**Utses att justera**

Inga-Lill Ängsund (V)

Justeringens
plats och tid

Kommunförvaltningen 2022-05-16, kl. 11.45

Underskrifter

Sekreterare

.....
Anna Uusitalo

Paragrafer 1 - 7

Ordförande

.....
Håkan Kero

Justerare

.....
Inga-Lill Ängsund**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2022-05-16

Datum för anslags uppsättande

2022-05-16

Datum för anslags nedtagande
2022-06-07Förvaringsplats
för protokollet

Kommunkansliet

Underskrift

.....
Anna Uusitalo

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16**Ärenden**

- § 1 Information om medarbetarenkät 2021
- § 2 Information om rutiner för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen
- § 3 Avtal om byte av personuppgifter
- § 4 Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 22 – med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)
- § 5 Nytt pensionsavtal och översyn av pensionspolicy
- § 6 Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB 22)
- § 7 Chefsrapport

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 1

Dnr. KS.2022.271 026

Information om medarbetarenkät 2021**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av utfallet av medarbetarenkäten och framtida arbete och uppdrar till verksamheten att fortsätta jobba med Pajala kommun som attraktiv arbetsgivare.

Ärendet

Medarbetarenkäten har genomförts för fjärde gången under november 2021 (tidigare 2013, 2016 och 2018). Syftet med enkäten är att skapa en aktuell bild av hur medarbetarna upplever Pajala kommun som arbetsgivare, arbetssituationen, ledarskapet och arbetsmiljön. **På detta sätt kan vi** identifiera våra styrkor och utvecklingsområden med syfte att göra Pajala kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare.

Enkäten besvarades anonymt och bestod av sju delar med fem till nio frågor i varje. De sex första delarna har följande teman: 1. övergripande 2. arbetssituation 3. ledarskap 4. arbetsmiljö 5. hälsa 6. strategi. Del 7 innehöll frågor som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram om hållbart medarbetarengagemang (HME). **Målet med enkätundersökningen var att, med utgångspunkt från resultatet, ta fram** aktiviteter/åtgärder för hur vi kan främja en god arbetsmiljö samt utveckla verksamheten och medarbetarna. Detta är således en viktig del i det kontinuerliga arbetet att göra Pajala kommun till en än mer attraktiv arbetsgivare.

Sektorer och arbetsplatser har fått enkätresultatet utsänt tillsammans med instruktioner hur de kan använda resultatet i sitt fortsatta utvecklingsarbete. Enkätresultatet har också presenterats i kommunens centrala samverkansgrupp.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-16.

Pajala kommuns resultat jämfört med övriga kommuner.

Sektorernas resultat.

Pajala kommuns resultat 2021 jämfört med 2018.

Frågebatteri.

SKR:s HME frågor.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 2

Dnr. KS.2022.272 026

Information om rutiner för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av informationen om rutiner för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som läggs till handlingarna.

Ärendet

Sedan den 1 januari 2017 ska arbetsgivare och utbildningssamordnare enligt diskrimineringslagens tredje kapitel arbeta med aktiva åtgärder utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Medan diskrimineringsförbuden ska motverka diskriminering vid konkreta handlingar i individuella fall ska de aktiva åtgärderna vara pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en mer övergripande nivå.

I samband med att Pajala kommuns plan för Jämställdhet och mångfald upphörde att gälla påbörjades en översyn av det övergripande arbetet med dessa frågor. Den tidigare planen ersätts av övergripande rutiner som följer diskrimineringslagen och som ska anpassas och hanteras i samverkan på alla nivåer inom Pajala kommun. Rutinerna tydliggör hur arbetet ska genomföras och säkerställer dokumentation vilket möjliggör uppföljning och tydligare redovisning. Rutiner kan komma att anpassas och kompletteras vid behov.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-16.

Rutiner för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 3

Dnr. KS.2022.273 005

Avtal om byte av personuppgifter**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet antar bestämmelserna enligt Avtal om utbyte av personuppgifter.

Ärendet

SKR, Sobona å ena sidan samt OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård och Läkare, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd och AkademikerAlliansen å andra sidan, har träffat överenskommelse om nytt avtal om utbyte av personuppgifter. Kommunal har valt att tacka nej till avtalet. Avtalet gäller från och med 2021-12-01 och tillsvidare. Avtalet har 3 månaders uppsägningstid.

Med detta avtal uppnås:

- rättslig grund enligt GDPR och undvikande av risk för höga sanktionsavgifter,
- tydlighet i hanteringen vid utbyten av listor och undvikande av omfattande diskussioner,
- en temporär process som minskar mängden felaktiga uppgifter och ökad trygghet i hanterandet för framförallt fackförbunden, samt
- option till en potentiellt mångfald förbättrad process till fördel för alla parter, både lokalt och centralt.

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisations styrelse rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun, region och kommunalförbund besluta, med anledning av överenskommelse om Avtal om utbyte av personuppgifter fr.o.m. 2021-12-01, att anta bestämmelserna enligt avtalet. Vidare rekommenderas arbetsgivaren **att** efter framställan från respektive riksorganisation teckna lokalt kollektivavtal - LOK 21 - i enlighet med centrala förhandlingsprotokollet. Enligt gällande delegationsordning är det personalchef som tecknar sådana lokala kollektivavtal.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-16.

Cirkulär 22:02 - Avtal om utbyte av personuppgifter.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet
Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 4 Dnr. KS.2022.274 106

**Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.
– HÖK 22 – med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård
(Vårdförbundet)**

Personalutskottets beslut

Personalutskottet antar bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 22.

Ärendet

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 3 april 2022 Huvudöverenskommelse – HÖK 22 – med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet).

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisationens styrelse rekommenderar kommunen, regionen respektive berört kommunalförbund, med anledning av träffad Huvudöverenskommelse, HÖK 22 med OFR Hälso- och sjukvård för tillämpning från och med 2022-04-01, besluta att anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 22, samt att efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 22 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet. Enligt gällande delegationsordning är det personalchef som tecknar sådana lokala kollektivavtal.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-16.

Cirkulär 22:16 - Huvudöverenskommelse HÖK 22 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 5

Dnr. KS.2022.280 024

Nytt pensionsavtal och översyn av pensionspolicy**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet ger förvaltningen i uppdrag att påbörja översyn av kommunens pensionspolicy.

Ärendet

SKR och Sobona har med OFR, Svenska Kommunalarbetsförbundet och AkademikerAlliansen den 20 december träffat en överenskommelse om tillägg och ändringar i Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL) samt vissa följdändringar i KollektivAvtalad Pension (KAP-KL). OFR:s förbundsområde Läkare står i nuläget utanför överenskommelsen. De villkorsändringar som följer av överenskommelserna träder i kraft 1 januari 2023. Samtidigt byter AKAP-KL namn till AKAP-KR. AKAP-KR blir från den 1 januari 2023 det framåtriktat gällande pensionsavtalet för alla anställda inom kommunsektorn. I och med denna överenskommelse stängs inträde till det delvis förmånsbestämda avtalet KAP-KL. Kommunsektorn lämnar därmed ett system med förmånsbestämda pensionslösningar. Det helt avgiftsbestämda pensionsavtalet AKAP-KR innebär ett modernt och långsiktigt hållbart pensionsavtal som utgår ifrån den anställdes livsinkomst. Anställda inom kommuner och regioner tjänar in till sin tjänstepension under hela sitt arbetsliv, och ges därmed möjlighet till bra och trygga pensioner. Ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal för sektorns medarbetare främjar rörlighet inom sektorn och mellan arbetsmarknadens sektorer.

Kommunfullmäktige beslutade 2018-09-24 om en ny pensionspolicy som innehåller bestämmelser avseende hanteringen av pensionsfrågor för Pajala kommuns anställda. I pensionspolicyn framgår att kommunen ska se över policyn vid behov eller på grund av förändringar i lagar och kollektivavtal inom pensionsområdet. Med anledning av att kommunsektorn får ett nytt pensionsavtal från den 1 januari 2023 behöver den nuvarande pensionspolicyn ses över.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-16.

Cirkulär 22 04 - Överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KR).

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 6

Dnr. KS.2022.281 106

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB 22)**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet antar överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 22, med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision som lokalt kollektivavtal.

Ärendet

Den 2 maj 2022 träffade SKR/Sobona överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB) med Brandmännens Riksförbund (BRF), Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Vision.

SKR:s styrelse och Sobonas styrelse rekommenderar kommunen respektive berört kommunalförbund att besluta med anledning av träffad överenskommelse, RiB 22 med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision för tillämpning fr.o.m. 2022-05-01, att anta Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 22, med Brandmännens Riksförbund, Kommunal och Vision som lokalt kollektivavtal. Parterna är ense om att sådant lokalt kollektivavtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar om att anta RiB i lydelse 2022-05-01 som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2022-05-16.

Cirkulär 22:17 Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB 22.

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-05-16

§ 7

Chefsrapport**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av informationen som läggs till handlingarna.

Ärendet

Personalchefen ger information om verksamheten.

- Löneöversyn 2022.
- Upphandling av företagshälsovård.
- Upphandling och inrättande av visselblåsarfunktion.
- Ändringar i LAS.
- Förstudie HR-system.
