

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2021-12-14**Plats och tid**

Kommunförvaltningen, 2021-12-14, kl. 09.00 – 10.30

**Beslutande**

Ledamöter

Håkan Kero (KD)  
Anna Taavola (FrS)**Övriga deltagande**

Ersättare

Tjänstemän

Elin Niemi, personalchef  
Anna Uusitalo, nämndsekreterare**Utses att justera**

Anna Taavola (FrS)

Justeringens  
plats och tid

Kommunförvaltningen 2021-12-14, kl. 10.45

Underskrifter

Sekreterare

..... Paragrafer 14 - 16  
Anna Uusitalo

Ordförande

.....  
Håkan Kero

Justerare

.....  
Anna Taavola**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2021-12-14

Datum för anslags uppsättande

2021-12-14

Datum för anslags  
nedtagande 2022-01-06Förvaringsplats  
för protokollet

Kommunkansliet

Underskrift

.....  
Anna Uusitalo

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2021-12-14

**Ärenden**

- § 14 Handlingsplan för löneöversyn 2022
- § 15 Visselblåsarlagen och inrättande av rapporteringskanal
- § 16 Chefsrapport

---

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet  
Sammanträdesdatum  
2021-12-14

§ 14 Dnr. KS.2021.454 024

## **Handlingsplan för löneöversyn 2022**

### **Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar anta handlingsplan för löneöversyn 2022.

### **Ärendet**

Pajala kommun tillhör arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR träffar centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor (HÖK) med arbetstagarorganisationerna. Vid löneöversyn regleras förutsättningarna i de centrala avtalen och i lokala överläggningar med respektive facklig organisation. Avtalen utgår från att lönebildningen sker lokalt, där varje kommun och region ansvarar för löner och löneökningar inom sina respektive verksamheter. Genom lokal lönebildning kan arbetsgivaren i högre grad utgå från lokala behov och förutsättningar. Löneavtalen förutsätter därför att arbetsgivaren bland annat kartlägger och analyserar sina löner inför beslut om lönepolitiska ställningstaganden. Beslut om åtgärder baseras på analys av lönestruktur, löneläget i närliggande kommuner/länet/riket, lönekartläggning avseende jämställda löner, synpunkter och yrkanden från fackliga organisationer och chefer, ekonomiska förutsättningar och behovet av att behålla och rekrytera goda medarbetare. Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen syftar till att tydliggöra och utveckla Pajala kommuns långsiktiga lönepolitik så att den blir känd inom organisationen. Handlingsplanen anger utvecklingsområden för det lokala lönebildningsarbetet samt prioriteringar för den kommande löneöversynen.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse 2021-12-14.

Lönejämförelser och statistik.

Löneanalys 2021.

---

### **Slutligt beslut expedieras till**

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2021-12-14

§ 15

Dnr. KS.2021.455 026

**Visselblåsarlagen och inrättande av rapporteringskanal****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet föreslår Kommunstyrelsen besluta;

1. ge förvaltningen i uppdrag att påbörja arbetet med att inrätta en intern rapporteringskanal samt utredarfunktion.
2. att förvaltningen därutöver uppdras att inrätta en intern arbetsgrupp för visselblåsarärenden.

*Slutligt beslut fattas av kommunstyrelsen*

**Ärendet**

Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen, träder i kraft den 17 december 2021. Den gäller inom all privat och offentlig verksamhet. Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, det så kallade visselblåsar direktivet, i svensk rätt. Den nya lagen ersätter en lag som finns sedan tidigare i Sverige, lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Lagen innebär vissa nyheter i svensk rätt. Bland annat kommer fler personer att omfattas av skyddet för visselblåsare. Det ska bli tydligare hur man går till väga för att visselblåsa och identiteten på den som slår larm om missförhållanden ska hållas hemlig. Vidare ska verksamhetsutövare som vid ingången av kalenderåret hade 50 eller fler arbetstagare inrätta interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. En verksamhetsutövare som driver privat verksamhet och har 50 till 249 arbetstagare ska ha interna rapporteringskanaler på plats senast den 17 december 2023. För övriga verksamhetsutövare ska de interna rapporteringskanalerna vara på plats senast den 17 juli 2022. Det sistnämnda datumet gäller alltså för bland annat kommuner och regioner.

**Ekonomiska konsekvenser**

Det är svårt att uppskatta omfattningen av antalet visselblåsarärenden och därför är det också svårt att uppskatta vilka ekonomiska konsekvenserna som detta kommer få för kommunen. System för rapportering av ärenden kostar uppskattningsvis cirka 30–40 tkr/år.

Därutöver tillkommer kostnader om kommunen behöver anlita extern utredare, uppskattningsvis 2000–2500 kr/tim. Slutligen tillkommer kostnaden/arbetstiden för de tjänstepersoner som ingår i den arbetsgrupp som inrättas.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2021-12-14

§ 15 forts.

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse 2021-12-14.

Information om den ny avisselblåsarlagen.

---

**Slutligt beslut expedieras till**

Personalchef

Kommunchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum  
2021-12-14

§ 16

**Chefsrapport****Personalutskottets beslut**

Personalutskottet har tagit del av informationen som läggs till handlingarna.

**Ärendet**

Personalchefen ger information om verksamheten.

- Arbetsmiljöutbildning
  - Medarbetarenkät 2021
  - Pågående tvisteförhandlingar
  - Reviderade riktlinjer kring distansarbete
-