

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-12-12**Plats och tid**

Kommunförvaltningen, 2022-12-12, kl. 09.00-11.10

Beslutande

Ledamöter

Ulrica Hammarström (S)
Håkan Kero (KD)
Göran Mörtlund (FrS)**Övriga deltagande**

Ersättare

Tjänstemän

Elin Niemi, personalchef
Helen Johansson, personalkonsult, §§ 12-13
Sixten Olli, nämndsekreterare**Utses att justera**

Göran Mörtlund (FrS)

Justeringens
plats och tid

Kommunförvaltningen 2022-12-12

Underskrifter

Sekreterare

.....
Sixten Olli

Paragrafer 12 - 15

Ordförande

.....
Ulrica Hammarström

Justerare

.....
Göran Mörtlund**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag

Organ

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2022-12-12

Datum för anslags
uppsättande

2022-12-12

Datum för anslags
nedtagande

2023-01-03

Förvaringsplats
för protokollet

Kommunkansliet

Underskrift

.....
Sixten Olli

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-12-12**Ärenden**

- § 12 Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal
- § 13 Lönekartläggning 2022
- § 14 Löneöversyn 2023
- § 15 Chefsrapport

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-12-12

§ 12

Dnr KS.2022.679 003

Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar anta Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2022-10-01 som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5.

Ärendet

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation träffade den 20 december 2021 Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR med Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer. Avtalet gäller från och med 2022-10-01 och tillsvidare. Parterna kom överens om att avtalet träder i kraft under förutsättning att föreslagna lagändringar inom trygghet, arbetsrätt och omställning träder i kraft. Parterna kom även överens om att förhandlingar syftande till att anpassa avtalet utifrån lagstiftningens krav ska tas upp skyndsamt. Med anledning av ändringar i förslaget till lagstiftning jämfört med den nu beslutade lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden har parterna kommit överens om vissa ändringar i KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta KOM-KR som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till berörd arbetstagarorganisation som begär det.

Förvaltningens förslag till beslut

1. Att anta Överenskommelse om kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2022-10-01 som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5.

Beslutsunderlag

Cirkulär 22:25
Bilaga 5 till KOM-KR i lydelse 2022-10-01

Slutligt beslut expedieras till
Personalchef

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-12-12

§ 13

Dnr KS.2022.680 024

Lönekartläggning 2022**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar lägga information om lönekartläggning 2022 till handlingarna.

Ärendet

Diskrimineringslagen som helhet har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 8, 9 och 10). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. I den bifogade dokumentationen sammanfattas resultatet av årets lönekartläggning. Vid genomförd lönekartläggning har arbetsgivaren Pajala kommun inte funnit några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som kräver aktiva åtgärder. Däremot finns ett antal andra åtgärder som förs in i plan för aktiva åtgärder vilka rör bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget ger inga ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

Lönekartläggning 2022
Nyckeltal och lönedata
Lönepolicy

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-12-12

§ 14

Dnr. KS.2022.681 024

Löneöversyn 2023**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar anta handlingsplan för löneöversyn 2023.

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. Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen syftar till att tydliggöra och utveckla Pajala kommuns långsiktiga lönebildning och innehåller utvecklingsområden för den lokala lönebildningen och åtgärder för den kommande löneöversynen. Arbetet med kartläggning och analys har letts av kommunens beredningsgrupp bestående av personalutskottets ordförande och personalchef tillika ansvarig tjänsteperson för löneöversynsprocessen.

Förvaltningens förslag till beslut

1. Att anta handlingsplan för löneöversyn 2023

Beslutsunderlag

Löneanalys
Handlingsplan för löneöversyn 2023 (presenteras vid sammanträdet)

Slutligt beslut expedieras till

Personalchef

Personalutskottet

Sammanträdesdatum
2022-12-12

§ 15

Chefsrapport**Personalutskottets beslut**

Personalutskottet beslutar lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Personalchefen ger information om verksamheten.

- Avslut av anställning
- Digital utbildning Hållbar hälsa
- Årlig uppföljning av SAM
Uppföljning av Samverkansavtalet
