



HÅBO KOMMUN

Lönepolitiskt program
för
Håbo kommun

Lönepolitiskt program för Håbo kommun

Sammanfattning

- Det lönepolitiska programmet skall tillämpas för alla anställda.
- Lönepolitiken grundar sig på gällande lönekollektivavtal.
- Lönepolitiken är ett styrmedel bland andra för att uppnå kommunens verksamhetsmål.
- Lönepolitiken skall inspirera och motivera till effektivitet, kvalitet och arbetsglädje.
- Lönepolitiken skall utformas så att inget av könen missgynnas eller diskrimineras.
- Lönedifferentiering skall huvudsakligen grundas på arbetsresultat i förhållande till krav och uppsatta mål.
- Lönepolitiken kräver en tydlig fördelning av arbetsgivarens uppgifter.
- Översyn och anpassning av löner skall i huvudsak göras i samband med avtalsenlig lönerevision.
- Lön är i första hand en fråga mellan arbetsgivaren och den anställda
- De fackliga organisationerna är viktiga samverkanspartners i principiella lönepolitiska frågor.
- Metoder för värdering av arbetsuppgifter och resultat skall utvecklas.

Syfte

Kommunens lönepolitik är ett av flera styrmedel vars syfte är att bidra till att beslutade verksamhetsmål uppnås. I det lönepolitiska programmet tydliggörs kommunens inställning och uppfattning i lönepolitiska frågor.

Det lönepolitiska programmet skall stödja genomförandet av den lokala lönepolitiken oavsett det gäller ett enskilt lönebeslut eller omfattande lönerevisioner.

Det lönepolitiska programmets räckvidd

Håbo kommuns lönepolitiska program omfattar, i tillämpliga delar, alla anställda oavsett anställningsform, löneform eller anställningsvillkor i övrigt.

Mål

Lönepolitiken skall inspirera och motivera de anställda till goda arbetsinsatser. Med detta avses effektiv verksamhet till fastställd kvalitet. Lönepolitiken skall också stimulera till engagemang och arbetsglädje. En väl avvägd lönespridning skall stimulera till såväl individuell utveckling som utveckling av arbetsgrupper.

Genom löneutveckling kopplad till goda arbetsresultat skall sambandet mellan insats och lön tydliggöras.

Lönepolitiken skall även bidra till personalförsörjning på kort och lång sikt.

Grundläggande förutsättningar för lönebildning

Gällande lönekollektivavtal lägger grunden för lönebildnings- och lönesättningsprinciperna. Lönen skall bestämmas utifrån arbetets innehåll, utbildningskrav och den enskilde arbetstagarens prestation och insats. Samma principer skall gälla för män och kvinnor, yngre och äldre.

Lönesättningen skall stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Enligt lönekollektivavtalen skall lönen vara differentierad. Differentiering kan ske på individuella eller andra grunder.

Kommunens uppfattning är att kollektivavtalens principer skall tillämpas med utgångspunkt från målet med varje anställning. Det är således mot detta som arbetsresultat i det enskilda fallet skall ställas.

Jämställdhet

Lönepolitiken skall utformas och genomföras så att män och kvinnor behandlas lika även i lönepolitiska sammanhang. Förekommande löneskillnader för lika eller likvärdigt arbete, som har sin grund i kön, skall undanröjas. För att få ett underlag för bedömning av om osakliga löneskillnader förekommer skall lämplig form av arbetsvärdering användas.

Håbo kommuns inställning och mål

Lönedifferentiering

Lönedifferentiering uppnås genom dels en värdering av arbetsuppgifter/arbetsinnehåll, dels en värdering av hur uppgifterna har utförts.

Genom värdering av arbetsuppgifterna inordnas arbetstagaren i kommunens lönestruktur, relaterad till övriga förekommande befattningar. Vid denna bedömning skall särskild hänsyn bl a tas till faktorer som ansvarsnivå, befogenheter, uppgifternas svårighetsgrad, ekonomiskt och personellt ansvar, utbildnings- och kompetenskrav. Tillämpliga faktorer skall preciseras i samband med val av värderingsmetod.

För att tydliggöra det viktiga sambandet mellan arbetsresultat och lön skall lönedifferentiering till övervägande del grundas på det individuella resultat den anställde uppnått. Vid bedömningen skall särskild vikt läggas vid initiativförmåga, idériakedom och utvecklingskraft, förmåga till utvecklande samarbete samt serviceutövande. För anställda med resultatansvar skall även såväl ledningsförmåga och verksamhetens samlade resultat vägas in.

Där särskilda skäl motiverar det skall differentiering göras på andra än individuella grunder. Det kan t ex gälla arbetslag där det är svårt att särskilja de individuella insatserna i förhållande till gruppens gemensamma resultat.

Det är inte ett mål i sig att anställda skall ha olika lön. Differentieringen skall vara sakligt grundad och avspegla reella förhållanden.

Metoder skall utvecklas för resultatvärdering.

Lönejusteringar under löpande avtalsperiod

Stor återhållsamhet skall iakttas när det gäller lönejusteringar under löpande avtalsperiod. Normalt skall sådana endast göras i samband med lokala revisionsförhandlingar.

Löneåtgärder skall dock kunna användas för att stimulera till förändring och effektivisering. Förvaltningschef kan vid mer omfattande rationaliseringar medge lönejusteringar för direkt berörda arbetstagare för att ge dessa del av uppnådda effektiviseringsvinster.

Förvaltningschef kan även medge tidsbegränsade lönetillägg i de fall arbetstagare utför uppdrag som annars skulle kräva extern expertis på konsultbasis.

Förhållandet till ekonomiska ramar och budget

Årsbudgeten är ett viktigt ekonomiskt styrinstrument. Budgetramar bestäms med hänsyn till beräknade löne- och personalkostnadsökningar.

Om inte annat beslutas skall alla lönejusteringar rymmas inom beslutade budgetramar. Detta kan innebära krav på rationaliseringar och effektiviseringar.

Fördelning av uppgifter i lönepolitiken

Kommunens lönepolitik formas och genomförs av olika aktörer med skilda uppgifter i den totala lönebildningsprocessen. Följande uppgiftsfördelning gäller idag:

Kommunstyrelsen

- beslutar om kommunens lönepolitiska program,
- fastställer genom personal- och förhandlingsdelegationen ekonomiska ramar inom vilken lönebildningen skall ske,
- anger verksamhetsområden, personalgrupper resp övriga inriktningar som särskilt skall uppmärksammas,
- lägger fast principer för den lönespridning som skall eftersträvas,
- träffar lönekollektivavtal genom personal- och förhandlingsdelegationen utom i de fall avtalsrätten delegerats.

Chefsgruppen

- fördelar löneutrymme och samordnar lönerevisioner,
- fastställer lönespännvidd för olika yrkeskategorier, lönerelationer mellan yrkesgrupper etc.

Kommundirektör

- ansvarar för chefslöneförhandlingar.

Förvaltningschef

- ansvarar för den samlade lönepolitiken inom förvaltningen,
- genomför lönerevisionsförhandlingar med fackliga organisationer,
- träffar lönekollektivavtal i vissa fall.

Verksamhetschef

- beslutar om lön i samband med anställning,
- beslutar om lön efter överläggning med anställd i annat sammanhang än anställning,
- medverkar med bedömning av enskilda och arbetslag i samband med löneförhandling.

Kommunstyrelsens förvaltning

- utarbetar och tillhandahåller lönestatistik och annat underlag,
- följer tillämpningen av lönepolitiken och aktualiserar frågor för ställningstagande,
- ger chefer nödvändig kompetensutveckling inom det lönepolitiska området.

Kommunens långsiktiga mål är att verksamhetschef även skall genomföra lönerevision inom den egna verksamhetsenheten.

Förhållandet till anställda och fackliga organisationer

Lönepolitiken skall vara ett styrmedel för måluppfyllelse. Sambandet mellan arbetsresultat och lön har efterhand fått en allt mer framträdande plats. Denna utveckling kommer att fortsätta. Att bedöma det arbetsresultat som den enskilde arbetstagaren har åstadkommit är en uppgift som naturligt åvilar arbetsgivaren.

Skall sambandet mellan resultat och lön bli tydligt och förståeligt för den anställde, krävs direkt dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Medarbetarsamtalet är ett naturligt tillfälle att behandla lönefrågan.

Lönen för den enskilde arbetstagaren bör därför fastställas genom direkt överläggning mellan den anställde och närmaste chef.

Samtidigt har de fackliga organisationerna en viktig roll i lönebildningen när det gäller grundläggande frågor: metoder för värdering, fastställande av utrymme för löneökningar, fördelningsprinciper etc. Sådana frågor bör behandlas i förhandlingar mellan kommunen och organisationerna.

Det är av vikt att de fackliga organisationerna fortlöpande hålls informerade om resultatet av kommunens lönepolitik.

Speciella frågor att uppmärksamma

I kommunens lönepolitik är det viktigt att uppmärksamma personalgrupper av strategisk betydelse. Dessa kan skifta över tiden i takt med omvärldsförändringar. Högutbildade specialister är dock en grupp som ofta har aktualitet. Att säkerställa en rimlig löneutveckling för dessa är en viktig uppgift.

Motsvarande gäller för vissa högutbildade yrkesgrupper med i huvudsak kommunerna som enda arbetsgivare.

I lönepolitiken skall också sambandet mellan kompetensutveckling och löneutveckling stärkas och tydliggöras.