

LÖNEPOLICY

Antagen av XX den DD månad ÅÅÅÅ § X

Lönepolicy

Lönepolicyn är en del av Habo kommuns personalpolitik och är en av flera åtgärder för att trygga personalförsörjningen samt utveckla verksamheterna och servicen till kommunens invånare.

Lönepolitiska förutsättningar

De politiskt beslutade inriktningsmålen för kommunen och dess verksamheter utgör grunden för personalpolitiken. Lönepolicyn är en del av det och lönepolitiken ska bidra till att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Policyn syftar också till att ge ett gemensamt förhållningssätt för kommunen samt en konsekvent hantering i hela organisationen.

Kommunens lönebildning styrs i huvudsak av gällande kollektivavtalade löneavtal, kommunens ekonomiska förutsättningar, denna lönepolicy samt resultaten av de årliga lönekartläggningarna med tillhörande analys.

Löneavtal

Centrala parter har slutit löneavtal som bland annat reglerar ramar för hur lön och lönebildningen ska hanteras gentemot respektive facklig organisations medlemmar. Kommunens lönepolitik har att förhålla sin lönepolitik till de ramar och förutsättningar som löneavtalen reglerar, exempelvis om det finns angiven nivå på lönehöjningen eller om avtalet är sifferlöst. Gemensamt för samtliga avtal är dock att lönebildningen ska bidra till att kommunen når målen för verksamheterna, samt stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska användas som ett instrument för att premiera medarbetarens individuella prestation i förhållande till verksamhetens mål, och ska därför sättas i så nära anslutning som möjligt till verksamheten. Lönekriterier och bedömningsgrunder ska användas och vara väl kända av alla medarbetare.

Kommunens ekonomiska förutsättningar

Kommunens ekonomiska förutsättningar påverkar också lönebildningen. I budgeten inkluderas medel för löneökningar. Som underlag till budget och löneöversyn är en analys viktig av vilka behov som finns gällande.

Personalförsörjning

Lönebildningen är en viktig del i arbetet med attraktiv arbetsgivare och för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen. Habo ligger på pendlingsbart avstånd från andra kommuner och arbetsgivare inom såväl offentlig som privat sektor. Lönesättning kan därför påverkas av tillgång och efterfrågan. Att ta tillvara på erfarenhet och kompetens är en viktig förutsättning för den fortsatta verksamhetsutvecklingen och möjligheten att leverera välfärdsuppgifter med god kvalitet till kommuninvånarna. Habo ska erbjuda konkurrensmässiga löner inom offentlig finansierad verksamhet.

Lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen

Den årliga lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete. Eventuella identifierade osakliga löneskillnader ska, enligt lagen, åtgärdas så snart som möjligt och senast inom en treårsperiod i samband med den årliga löneöversynen.

Lönepolitiska principer

Utöver de lönepolitiska förutsättningarna ska kommunens lönepolitik också grundas på följande principer.

Lönesättning

Ny lön sätts i samband med nyanställning utifrån de krav som ställs på befattningen och med hänsyn till tidigare erfarenhet hos den som anställs.

Löneöversyn

Översyn av medarbetares lön görs i samband med den årliga löneöversynen. Lönen ska användas som ett instrument för att premiera medarbetares individuella prestation utifrån de fastställda lönekriterier som finns framtagna med utgångspunkt från en individuell och differentierad lön.

Övriga lönejusteringar

Lönejusteringar sker normalt vid den årliga löneöversynen. I de fall väsentlig förändring av arbetsuppgifter sker för medarbetare som medför ökat ansvar eller ökad svårighetsgrad kan lönejustering göras vid annan tidpunkt. Lönekonkurrens inom kommunen ska inte förekomma. Byte från en enhet till annan inom samma/likvärdig befattning ska därför inte vara anledning till justering av lön. Obalanserade löneökningar på en förvaltning kan vara lönedrivande på en annan och därmed skapa ojämställda löner i lönekartläggningen.

Önskvärd lönestruktur och hela lönen

Löneöversynen syfte är inte att göra en generell nivåhöjning av löner utan är ett verktyg för att skapa en lönebild som stödjer utvecklingen av verksamheterna och dess kvalitet. Som en del av verksamhetsutvecklingen ska hänsyn tas till medarbetarens hela lön. Begreppet ”hela lönen” ska inte tolkas som att en medarbetare som ligger högt i lönestrukturen inte fortsatt ska ha god löneutveckling men löneökning måste alltid ses i ljuset av medarbetarens förväntade prestation i relation till nuvarande lön. Kommunens strävan är att lönestrukturen ska kunna förklaras genom goda prestationer över tid.

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige beslutar om de ekonomiska förutsättningarna i rambudgeten med beaktande av löneökningsbehov samt beslutar om lönepolicy.

Personalutskottet beslutar om kommande års prioriteringar i löneöversynen. Ansvarar även för uppföljning av genomförd löneöversyn samt årlig lönekartläggning.

HR-enheten ansvarar för att ta fram underlag till lönepolitiska beslut samt samordna och utveckla löneöversynsarbetet. HR-enheten ansvarar också för att säkerställa att kommunens chefer får den utbildning som behövs inom lönebildning.

HR-chef leder och samordnar arbetet med de årliga löneöversynerna samt för de kommunövergripande överläggningarna/inledande förhandlingarna och avstämningarna med fackliga parter. HR-chef ansvarar också för att den lagstadgade lönekartläggningen genomförs varje år.

Chef är arbetsgivarens företrädare och har ett ansvar för att förhålla sig lojal mot de beslut som fattas och för att omsätta de principer som ligger till grund för lönebildningen i praktisk handling. Lönesättande chef har också ett stort ansvar för att styra via lön genom att förankra och tydliggöra principerna för lönebildning och lönekriterierna för alla medarbetare på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetarna förstår och känner tillit till processen och därför är det av stor vikt att chefen är tydlig i sin motivering av bedömningen till medarbetaren vid lönesamtalet.

Uppföljning

Efter varje löneöversyn genomförs en sammanställning av resultatet. Sammanställningen redovisas för personalutskottet och kommundirektörens ledningsgrupp.