

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
Lars-Göran Carlsson

Kommunstyrelsen

SALA KOMMUN	
Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2015 -05- 1 2	
Diarium	2015/398
Opb:	Aktbilaga 1

Lönebildning i Sala kommun

Bakgrund

Av löneavtalen framgår att arbetsgivaren har fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Syfte

En systematisk lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för den kommunala verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. En entydig och kommungemensam lönebildning ger goda förutsättningar att uppnå ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat.

Definition

Lönebildning benämns den process enligt vilken lönen bestäms, det vill säga hur löneökningstrymmet fördelas hos arbetsgivaren.

Begreppet lönebildning omfattar alla åtgärder som på något sätt påverkar hur löneutrymmet uppstår och hur det sedan fördelas. I detta inkluderas även värde och innehåll av andra anställningsvillkor än direkt lön som exempelvis arbetstider, semesterförmåner, pensionsförmåner och löneväxling.

I lönebildningsprocessen ingår lönekartläggning utifrån diskrimineringslagen.

Lönesättningsprinciper

Utgångspunkten för all lönesättning av medarbetare, såväl skattefinansierad som intäktsfinansierad, är att lönekostnaderna ska rymmas inom den för verksamheten beslutade budgetramen. Gällande arbetsrättslig lagstiftning, centrala kollektivavtalsbestämmelser, lokala kollektivavtalsbestämmelser samt lönebildningspolicy ska efterlevas vid alla lönesättningsbeslut.

Kommunstyrelsens förvaltning

De avgörande faktorerna som påverkar lönebildningen och löneökningstrycket är förbättringar i produktivitet, effektivitet, kvalitet, marknaden med tillgång och efterfrågan av arbetskraft samt den kommunala ekonomin.

För att Sala kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare måste ett visst mått av löneglidning accepteras beroende på marknaden och den demografiska utvecklingen med tillgång och arbetskraft mellan olika sektorer av arbetsmarknaden. Det ska dock understrykas att lönesättningar som innebär lönerelationsförändringar som förändrar lönestrukturen i en för arbetsgivaren Sala kommun icke önskvärd inriktning ska undvikas.

Nyanställd medarbetare, som för arbete har kortare relevant yrkeserfarenhet än redan anställd medarbetare med motsvarande arbete/arbetsuppgifter, ska normalt ha lägre lön.

Nyanställd medarbetare, som saknar av arbetsgivaren eller av kollektivavtal eller lagstiftning angiven kompetens/utbildning/behörighet, ska normalt ha en lägre lön än medarbetare i motsvarande arbete/arbetsuppgifter som har föreskriven kompetens/utbildning/behörighet.

Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Dialogen mellan personalansvarig chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön utifrån kända lönekriterier spelar en avgörande roll för trovärdigheten med individuell och differentierad lönesättning i kommunen.

Enligt EG:s likalönedirektiv och utifrån EU:domstolens praxis om lika eller likvärdiga arbeten består lön av tre olika delar; arbetsvärderad del/befattningsdel/yrkesdel, individuell del och marknadsdel. Den arbetsvärderade delen utgör den största delen av total lön.

En för arbetsgivaren väl avvägd önskvärd lönestruktur kräver flera överväganden vid lönesättning vid rekrytering som vid löneöversyn. Dels måste respektive arbete värderas vad gäller den arbetsvärderade delen. Vidare måste en bedömning göras av medarbetarens uppnådda mål och resultat individuellt och differentierat efter kända lönekriterier. Slutligen måste marknadsdelen och förutsättningarna att för att rekrytera och behålla medarbetare beaktas.

Kommunstyrelsens förvaltning

Ansvar och befogenheter i lönebildningsarbetet

I lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning ska ansvar och befogenhet att lönesätta såväl vid nyanställning som vid löneöversyn vara delegerat till personalansvarig chef i alla verksamheter.

Personalansvarig chef ska ha erforderlig kompetens i lönebildning/lönesättning/löneavtalen för att få befogenhet att lönesätta såväl vid nyanställning som vid löneöversyn. Närmast överordnad personalansvarig chef ansvarar för att personalansvarig chef har erforderlig kompetens. Om personalansvarig chef ännu inte har erforderlig kompetens att fullgöra delegerat ansvar ska beslut tas av närmast överordnad personalansvarig chef.

Lönebildning i Sala kommun föreslås ske med ansvarsfördelning enligt nedan.

Kommunstyrelsen

Hos arbetsgivaren Sala kommun ansvarar kommunstyrelsen via kommunstyrelsens arbetsgivarutskott för hur lönebildningen i sin helhet sköts av kommunen.

Lönekostnaden, humankapitalet, medarbetarna utgör ca 2/3 av kommunens budget. I den lokala budgeten har det kommunövergripande kommunstyrelseperspektivet företräde vad avser önskvärd lönestruktur i förhållande till verksamhetsperspektivet i förhållande till medarbetarna.

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ansvarar och beslutar om

- 1 Lokal lönebildning
- 2 Direktiv, prioriteringar och beslut om löneöversynsutrymmen
- 3 Andra anställningsförmåner än kontant lön eller alternativa pensionsförmåner utöver gällande kollektivavtal
- 4 Pensionsförstärkning och särskild avtalspension
- 5 Teckna bindande kollektivavtal för kommunen
- 6 Avslut, uppsägning på grund av personliga förhållanden/avsked
- 7 Avslut av anställning med förmåner utöver kollektivavtal och/eller lag
- 8 Fastställande av lokala ingångslöner
- 9 Fastställande av nya löner på individnivå vid löneöversyn enligt chef – medarbetarmodellen
- 10 Lönekartläggning

Kommunstyrelsens förvaltning

Tillämpning av delegerad lönesättning

Kommunen är en enda arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare. Samtliga delegater med rätt att lönesätta medarbetare är skyldiga att kontinuerligt samråda sinsemellan och med personalkontoret för att bibehålla en enhetlig lönesättning och därmed önskvärd lönestruktur inom kommunen. Detta samråd är speciellt viktigt vid lönesättning av medarbetare med arbete/arbetsuppgifter som finns inom flera verksamheter som exempelvis chefer. Någon kommunintern lönebildningskonkurrens accepteras inte, varken vid skattefinansierad eller intäktsfinansierad verksamhet.

Delegationens omfattning

Med hänvisning till HÖK (Huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor) omfattar den delegerade lönesättningsrätten för personalansvarig chef/delegat.

- 1 Rätten att träffa individuell överenskommelse om lönesättning enligt HÖK vid nyanställning samt rätten att lönesätta vid löneöversyn enligt chef – medarbetarmodellen.
- 2 Rätten att besluta om tidsbegränsat lönetillägg för högst 12 månader – kommunchef, skolchef, socialchef.

Rätten att lönesätta mellan löneöversynerna vid förändring av anställning/arbete till 50% eller mer vilket kan påverka arbetsvärderingen i kommunens lönekartläggning enligt diskrimineringslagen omfattas inte av lönesättningsrätten för personalansvarig chef/delegat. Vid sådan förändring ska överenskommelse om AID-klassificering av förändrad anställning och ny lön ske med personalkontoret.

Tolkning

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott ansvarar för tolkning och tillämpning av alla frågor kring lönebildning i kommunen. Vid oklarhet ska alltid samråd ske med personalkontoret. Vid lönesättning av chefer ska samråd med personalkontoret göras i syfte att bibehålla en för kommunen önskvärd lönestruktur.

Detta förslag har varit föremål för beredning i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott.

Kommunstyrelsens förvaltning

Med hänvisning till ovanstående föreslås kommunstyrelsen besluta

att upphäva Lönebildning i Sala kommun KS 2010/96/1

att fastställa Lönebildning i Sala kommun


Lars-Göran Carlsson