

Gemensamma anvisningar för lönebildning

Motala kommun



Beslutsinstans: Kommunchefens ledningsgrupp
Datum: 2010-02-25
Reviderande instans: Kommunchefens ledningsgrupp
Datum: 2010-12-16
Gäller från: 2010-12-16

Diarienummer: 10/PN 0012
Paragraf:
Diarienummer:
Paragraf:

Gemensamma anvisningar för lönebildning

Inledning

De gemensamma anvisningarna för lönebildning är ett förvaltningsdokument som förtydligar de av personalnämndens beslutade "Riktlinjer för lönebildning".

Vad bestämmer lönens storlek

I de centrala avtalen finns grundläggande principer som utgör grunden för all lönesättning. De faktorer som ska ligga till grund för lönesättningen i kommunen skiljer sig beroende på om det gäller en nyanställning eller en löneöversynsförhandling.

Vid lönesättning tas hänsyn till aktuell struktur inom Motala kommun, marknadsläget och fastställda lönekriterier. Nya lönesättningar ska vara adekvata i förhållande till befintliga lönesättningar. Kommunen har en decentraliserad lönesättning som kräver tydliga chefer och som följer riktlinjer och gemensamma anvisningar för lönebildning.

Nyanställning

Vid lönesättning vid nyanställning sätts lön av lönesättande chef. Lönen ska sättas med stöd av riktlinjer och gemensamma anvisningar för lönebildning och aktuellt löneläge för befattningen oavsett om det är en tillsvidareanställning eller ett vikariat. Som stöd finns den kommungemensamma lönestatistiken och de lönestegar som finns för olika befattningar. Hänsyn får också tas till marknadsläge och näraliggande kommuners lönenivåer, för att sedan kunna avvägas mot den lönebild som råder.

För höga ingångslöner utan tydliga objektiva skäl får en oönskad lönedrivande effekt. För låga ingångslöner skapar också problem, framförallt i kommande löneöversyner när medarbetaren ska "komma ikapp". I dessa sammanhang är det inte en fråga om förhandling, utan en överenskommelse om innehållet i ett anställningsavtal som görs mellan chef och arbetssökande. Ingen ska anställas utan att lönen är överenskommen innan anställningen börjar. Om lönen inkluderar nästa års löneöversyn ska detta framgå på anställningsbeviset.

Enligt gällande delegationsordning gällande löner över en viss nivå beslutar förvaltningschef efter samråd med personalchef. Övergång mellan olika anställningsformer i samma befattning, som till exempel från visstidsanställning till tillsvidareanställning ska inte föranleda någon lönejustering.

Löneöversyn

I samband med den årliga löneöversynen ska huvuddelen av lönejusteringarna ske. Bedömningar och prioriteringar ska ske på individ- och befattningsnivå. Som grund finns centrala löneavtal, riktlinjer för lönebildning, gemensamma anvisningar för lönebildning samt årlig handlingsplan.

Eventuella osakliga löneskillnader ska inte belasta kommunens totala löneredovisionsutrymme, utan hanteras inom förvaltningens ram. Osakliga skillnader kan framgå vid kartläggningar när det gäller lika eller likvärdiga löner för kvinnor och män. Enligt diskrimineringslagen ska sådana löneskillnader rättas till inom en treårsperiod. Övriga förändringar utöver löneredovisionsutrymmet får endast ske undantagsvis. Samråd ska alltid ske med förhandlingsledare.

Det är befattningen som prioriteras och lönesätts helt oberoende av facklig tillhörighet. Därför ska också de oorganiserade behandlas på samma sätt som de fackligt anslutna. Tillsvldareanställda och månadsanställda vikarier ska bedömas. Timanställdas löner justeras sedan i paritet med respektive befattning. Löneutvecklingen för tjänstlediga kan variera med hänsyn till tjänstledighetens orsak, syfte innehåll, omfattning och längd. Tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska i normalfallet ha liknande löneutveckling som de som är i tjänst.

Lönekritierier

Vad gäller den individuella delen av lönejusteringen ska en helhetsbedömning göras utifrån gällande lönekriterier. Lönesättande chef ansvarar för bedömningen. Kommunen eftersträvar att den största delen av förhandlingsutrymmet ska användas för att belöna individuella prestationer som utvecklar verksamheten. Vid löneöversynen ska därför den individuella prestationen bedömas efter följande lönekriterier.

- Kompetens: Praktisk kompetens, social kompetens/medarbetarskap, flexibilitet och problemlösning
- Ansvar: Arbetsuppgifter, förhållningssätt och engagemang.

Lönekritierierna utgör ett verktyg för att i första hand bedöma individens prestation och utveckling. Det hindrar inte att hela arbetslag, då så anses lämpligast, kan bedömas och prioriteras som grupp med dessa kriterier som utgångspunkt.

Enskild överenskommelse

Enligt löneavtalen kan överenskommelse om lön träffas med enskild arbetstagar vid andra tillfällen än vid nyanställning. Sådana beslut får enligt kommunstyrelsens delegation endast beslutas av förvaltningschef i samråd med personalchef. En sådan enskild överenskommelse är enbart aktuell i de fall där en omfattande omorganisation genomförs och/eller där medarbetare får helt nya eller andra stadigvarande arbetsuppgifter.

Lönetillägg

En annan form av löneförändring är lönetillägg. Här råder stor restriktivitet. Anvisningarna avser ej lokala kollektivavtallstillägg. Observera att alla tillägg ska tidsbegränsas och utges i maximalt två år. Taket för tillägg är maximalt 1000 kronor, förutom tillägg med anledning av vikariat på högre befattning. Förvaltningschef beslutar om lönetillägg i samråd med personalchef.

Följande kriterier gäller avseende lönetillägg;

- *Utökat ansvarsområde.* Utför arbete mer än tre månader som ingår i en annan befattning utöver ordinarie ansvarsområde
- *Extra arbetsbelastning.* Under en begränsad period, mer än tre månader, utför extra arbetsuppgifter samtidigt som ordinarie arbetsuppgifter utförs
- *Vikariat på högre befattning.* Är befattningen högre lönesatt utges ett tillägg.

I övrigt gäller att fortbildning/utbildning i tjänsten som bekostas av arbetsgivaren ska inte ge tillägg, den nya arbetsuppgiften förutsätts då ingå i det ordinarie arbetet. Tillägg ska inte tidsmässigt sammanfalla med tidpunkt för ny lön som ska utges i löneöversynen.

Förhandlingsordning

Tidplanen för lokala processen kring lönebildning är följande (under förutsättning att centrala avtal är träffade);

- Oktober-november: Kommunchefens ledningsgrupp fastställer en handlingsplan innehållande prioriteringar inför löneöversynen
- November: Kommunfullmäktige fastställer utrymme för löneökningar i beslutet av Mål och Resursplan
- December-januari: I en överläggning/förhandling redogör arbetsgivaren för de prioriteringar som kommer att gälla i löneöversynen
- Februari-mars: Utifrån prioriteringar och utrymme lämnar lönesättande chef förslag till ny lön. Förslaget till ny lön meddelas vid lönesamtal. Kommunchefens ledningsgrupp diskuterar löneökningstrymme för kommande år som ska ligga till grund för Planeringsförutsättningarna för beslut i kommunstyrelsen mars-april
- Mars: Det samlade förslaget till nya löner meddelas/förhandlas och stäms av med respektive facklig organisation

- April: Ny lön utbetalas
- Maj-september: Efter avslutad löneöversyn ska en utvärdering ske, som utgör grunden för kommande årets prioriteringar. Kompensation till nämnderna sker för löneökningar.

Handlingsplan för lönebildning

På grund av dels det stora antalet arbetstagarorganisationer och deras medlemmars uppdelning på olika förvaltningar och dels arbetsgivarens behov av att kunna göra riktade satsningar så är en central samordning av löneöversynen nödvändig.

Kommunens ledningsgrupp fastställer varje år i en handlingsplan gemensamma satsningar och prioriteringar inför löneöversynen. De centrala avtalen, kommunfullmäktiges beslut om löneökningstrymme samt utvärdering av föregående löneöversyn utgör grunden för detta.

Hänsyn måste också tas till förvaltningarnas bedömningar, strategi och behov. I handlingsplanen ingår en fördelning per förvaltning av fullmäktiges beslutade löneökningstrymme.

Varje år ska en gemensam lönestatistik tas fram. Denna utgör kommunens lönekartläggning och ligger till grund för en kommunövergripande löneanalys. Med lönekartläggningen som grund görs sedan lönepolitiska ställningstaganden inför kommande löneöversyn.

Med lönekartläggningen som grund är det viktigt att utifrån lönepolitiska ställningstaganden och rådande lönekriterier diskutera värderingar och principer för den lönestruktur (i befattning och mellan befattningar) kommunen vill uppnå. Löneskillnader ska kunna förklaras utifrån kriterier som styr lönesättning och är hämtad ur centrala löneavtal och kommunens riktlinjer och anvisningar för lönebildning. Föreligger osakliga löneskillnader enligt jämställdhetslagen ska målsättningen vara att dessa arbetas bort inom en treårsperiod.

Underhandsdiskussioner sker med de fackliga organisationerna utifrån lönekartläggning och arbetsvärdering. Detta för att hämta in synpunkter gällande prioriteringar och behov.

Lönesamtal och ny lön/löneförslag

Respektive förvaltning har utifrån handlingsplanen fått ett utrymme för löneökningar. Med detta utrymme och övrig hänsyn till handlingsplanen lämnar lönesättande chef förslag till ny lön.

Respektive lönesättande chef ansvarar för att bedömningskriterierna är väl kända hos medarbetarna. En dialog ska genomföras på enheterna om innebörden av dessa för enskilda medarbetare.

Vid lönesamtalet ska den anställde få en återkoppling av chefen där arbetsresultat och löneutveckling knyts samman. Vid lönesamtalet ska ett förslag till ny lön meddelas. Lönen fastställs sedan efter avstämning om överläggning valts som förhandlingsmodell. Har annan förhandlingsmodell valts fastställs lönerna efter förhandling mellan parterna. Det är den nya lönen som ska kommuniceras, inte lönepåslaget. Den nya lönen ska ses i relation till befattningens lönespridning. Det kan innebära att samma bedömning kan ge olika lönepåslag beroende på var i befattningens löneintervall medarbetaren ligger.

Strukturerade medarbetarsamtal är en grundförutsättning för att nå acceptans och sammanhang i det lönepolitiska arbetet. Medarbetarsamtalet som bör vara ett längre samtal, ska äga rum senast en månad innan löneöversynen. Medarbetarsamtalet ska inte handla om lön. Vid lönesamtalet (15 -20 minuter), ska ny lön meddelas och motiveras utifrån gällande kriterier och tidigare medarbetarsamtal. Har byte av chef skett senare än sex månader innan löneöversyn måste kommunikation, om möjligt ske med den tidigare chefen.

En sammanställning av de nya lönerna görs per enhet/förvaltning. De fackliga företrädarna på enheten/förvaltningen har rätt att ta del av sammanställningen. En total avstämning av förslagen till ny lön görs mot respektive förvaltnings utrymme.

Avstämning/förhandling

Det samlade förslaget till ny lön på individnivå meddelas och stäms av med respektive facklig organisation. Avstämning sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist. Har parterna kommit överens om förhandlingsspåret kan förslagen från cheferna komma att ändras i en sådan slutförhandling.

Utvärdering

Efter avslutad löneöversyn ska en utvärdering göras. I denna görs en avstämning mot riktlinjer och anvisningar för lönebildningen, innehållande bland annat prioriteringar och löneökningstrymme.

Utvärderingen kommuniceras med fackliga företrädare och kommunchefens ledningsgrupp. Utvärderingen ligger sedan som grund för kommande planering av lönebildningen.

Kompensation

Personalkostnaden är den klart dominerande kostnaden i kommunen. Det är därför av största vikt att koppla samman löneökningstrymme och resurstilldelningen i resursfördelningen. Den övergripande tanken är att lönepolitiska prioriteringar av löneutrymme ska avspeglade sig i Mål och Resursplanen. Prioriteringar i löneprocessen innebär ett steg mot att ställa löneökningar mot andra angelägna behov i kommunen.

Den modell för kompensation av löneökningar som tillämpats sedan 2005 bygger på att löneökningar budgeteras centralt och fördelas ut till respektive nämnd/styrelsen efter avslutade löneförhandlingar. Tidigare fanns en modell där kompensationen fördelades ut i förskott utifrån en förväntad löneökning. Den modellen gav upphov till flera diskussioner om underkompensation och orättvisa eftersom den verkliga löneökningen kunde avvika ganska kraftigt från den förväntade samt att löneökningarna varierade mycket mellan olika verksamheter.

Övriga kostnads- och intäktsposter i nämndernas och styrelsens ekonomiska ramar räknas upp årligen på grund av förväntad inflation. I samband med inflationsberäkningen exkluderas de budgeterade lönekostnaderna inklusive arbetsgivaravgifter eftersom de kompenseras retroaktivt. I de budgeterade lönekostnaderna inkluderas även politiska arvoden, timlöner och ersättningar.

Eftersom modellen för inflationsuppräknings av nämndernas/styrelsens ramar utgår från budgeterade belopp bör denna princip även gälla lönekostnaderna, det vill säga det bör vara de budgeterade lönekostnaderna som ska ligga till grund för beräkningen av lönekompensationen. Det innebär att de nämnder som har personalkostnader utöver sin Namn på styrdokument

budgetram inte blir kompenserade för ökningen av dessa kostnader. Hanteringen blir dock densamma för dessa lönekostnader utöver budgetramen som för andra eventuella kostnader utöver budgetramen eftersom hela kompensationsmodellen bygger på budgeterade belopp (utifrån den ekonomiska ramen) och inte verkliga kostnader.

Principer för kompensation;

- I fullmäktiges beslut om budget finns ett belopp för utrymme för löneökningar. Utrymmet grundar sig på en antagen ökning av nämndernas/styrelsens budgeterade lönekostnader. I de budgeterade lönekostnaderna ingår även timlöner, arvoden och ersättningar.
- Kommunens ledningsgrupp fastställer varje år i en handlingsplan gemensamma satsningar och prioriteringar inför löneöversynen.
- Löneöversynen genomförs inom det utrymme för löneökningar som är avsatt.
- Nämndernas och styrelsens kompensation för löneökningar beräknas genom att den budgeterade lönesumman multipliceras med den verkliga genomsnittliga löneökningsprocenten per nämnd.

Ansvarsnivåer

Förvaltningschef har det yttersta ansvaret för lönesättningsarbetet inom förvaltningen. I ansvaret ingår att se till att arbetet fungerar och genomförs med beaktande av fastställda riktlinjer och anvisningar för lönebildning samt centrala avtal. För detta krävs bland annat en klar och tydlig delegation i lönesättningsfrågor. Förvaltningschefen har ansvaret för en total avstämning mot förvaltnings utrymme för löneökningar.

Lönesättande chef ansvarar för lönesättning på individnivå. Lönesättningen ska ligga inom ramen för de intentioner som framgår av de centrala lönekollektivavtalen och kommunens riktlinjer och anvisningar för lönebildning. Detta förutsätter dels kunskap om de spelregler som gäller, dels att det finns en fungerande dialog mellan chef och medarbetare i utvecklings- och lönefrågor. Inför varje löneöversyn åligger det lönesättande chef att kommunicera detta på en arbetsplatsträff.

Förhandlingsledare på central nivå har ett operativt ansvar för att det finns genomarbetade riktlinjer och anvisningar för lönebildning. Här finns också ett ansvar, tillsammans med personalkonsulterna på respektive förvaltning, för att bevaka att lönesättningen i kommunen följer de lönepolitiska intentionerna som uttrycks i riktlinjerna och anvisningarna. Förhandlingsledaren har ansvar för överläggningar med fackliga organisationer och tecknandet av lokala kollektivavtal avseende lönerevision. Ansvarar också för att en kommungemensam lönestatistik tas fram en gång per år. Den tillsammans med befattningsvärderingen ska utgöra grund för den årliga lönekartläggningen.

Personalkonsulterna ansvarar för beräkningar till respektive verksamhet/enhet och utskick av blanketter och information avseende aktuell löneöversyn. De registrerar och bearbetar sedan de förslag som inkommer från enheterna. Personalkonsulter tillsammans med förhandlingsledare ansvarar också för att bistå med utbildning och information, samt att utifrån ett konsultativt arbetssätt stödja förvaltningarna i lönesättningsarbetet.

De *fackliga organisationerna* har ett stort ansvar i att tillsammans med arbetsgivaren utveckla formerna för lönesättningsarbetet. En del i detta är att följa upp lönesättningen och ge underlag för diskussioner om lönestrukturer, lönespännvidder och osakliga löneskillnader inför lönerevisionsförhandlingarna. Arbetsplatsombuden kan också ha en

viktig roll när det gäller att föra ut intentionerna i de centrala löneavtalen och det som fack och arbetsgivare överenskommit centralt i kommunen.