



Kommunledningsförvaltningen
Johan Åberg
0171-62 63 74
johan.berg@enkoping.se

Kommunstyrelsens personalutskott

Förslag på inriktningen av löneöversynsarbetet 2021

Förslag till beslut

Personalutskottet antar Enköpings kommuns inriktning i Löneöversyn 2021, daterad 2021-02-22.

Beskrivning av ärendet

Av kommunstyrelsens delegationsordning (KS2020/230, punkt E.4.12) framgår att kommunstyrelsens personalutskott ska fastställa den övergripande inriktning som arbetet inom ramen för årets löneöversyn ska ha. Löneöversynen för 2020 förenades då att avtalsförhandlingarna sköts upp ca ett halvår på grund av pandemin. Detta har i sin tur fått effekter på förberedelsarbetet för löneöversyn 2021, till exempel har inte något nytt jämförelsematerial för löner kunnat tas fram.

Kommunledningsförvaltningens bedömning

Med hänvisning till ovanstående resonemang är förslaget att avstå från att göra kommunövergripande prioriteringar i år.

Håkan Sandberg
HR-chef
Enköpings kommun

Johan Åberg
Samordnare strategisk lönebildning
Enköpings kommun

Kopia till:
Ekonomi- och kvalitetsavdelningen

Ärendenummer: KS2021/133

Datum: 2021-02-22

Enköpings kommuns inriktning i Löneöversyn 2021

Inom Enköpings kommun styrs lönesättningen av individens prestationer och resultat i relation till uppdrag och mål för verksamhet och individ. Kommunens lönekriterier, vilka kan förtydligas eller kompletteras på lokal nivå, ska ses som förtydliganden av vad som är uppmuntransvärda och verksamhetsnyttiga beteenden, och som stöttar kommunens verksamhet.

Enköpings kommuns lönesättning vilar på gällande riktlinjer för lönebildning. Utgångspunkten är individuell lönesättning. Chefernas uppdrag är att genomföra en löneöversyn utifrån arbetsgivarens utgångspunkter och bedöma varje individs prestation. Medarbetarna har i och med sin anställning ett ansvar att utvecklas i sitt arbete och bidra till verksamhetens genomförande och utveckling.

Grundinställningen från Enköpings kommun är att den eftersträvansvärda tydligheten i lönesättningen bäst nås genom dialog direkt mellan medarbetare och chef. Målsättningen för Enköpings kommun är därför att samtliga löner ska sättas inom ramen för dialogmodellen.

Enköpings kommuns målsättning är att våra löner ska vara jämställda och konkurrenskraftiga.

Ett fortsatt mål ska vara att öka lönespridningen inom respektive yrkesgrupp. Detta ska ske med utgångspunkt i kollektivavtal och naturligtvis kopplas till medarbetarens prestation och resultat utifrån våra lönekriterier.

Fokus ska läggas på medarbetarens nya månadslön och inte det enskilda lönepåslaget, bland annat för att öka förutsättningarna att uppnå en god lönespridning.

Strategiskt utrymme

Kommunen har under de senaste åren utvecklat ett arbetssätt för att kunna göra strategiska satsningar inom ramen för löneöversynen. På grund av coronapandemin och de följd effekter denna fått har detta inte varit möjligt

att genomföra i år, men bedömningen är att HR kommer att kunna presentera underlag för förvaltningarna som därefter kan besluta om egna satsningar inom sin ram, se nedan.

Särskilda satsningar

Respektive förvaltningschef samordnar lönesättningen inom sin förvaltning och ansvarar för eventuella prioriteringar inom respektive förvaltning.

En avtalsrörelse väntar

I år kommer lärarfacken att omförhandla sitt avtal med SKR. Beroende på hur dessa förhandlingar slutar kan kommunens tidsplan mm komma att påverkas på sätt som nu är okända. Nuvarande avtal löper ut den 31/3 2021.

Övrigt

Målsättningen är att samtlig tillsvidareanställd personal ska få sin nya lön i samband med juni månads lön 2020.