



Lönepolicy

Allmänt

Arbetsgivarna har fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Den lokala lönepolitiken har stor betydelse för hur kommunen skall kunna nå målen för verksamheten. Varje kommun måste skapa sin egen lönepolitik efter de förutsättningar som råder lokalt. I lönepolitiken skall vägas in de krav som verksamheten ställer på kvalitet, utveckling, produktivitets- och effektivitetsökning och de krav som anställda kan komma att ställa på egen utveckling och lön för väl utfört arbete.

Lönebildningen skall bidra till en tryggad personalförsörjning och beakta värdet av en engagerad insats från all personal. De lokala parterna har också ett särskilt ansvar för att det inte finns osakliga löneskillnader som beror på kön.

Mål

Vår lokala lönepolitik skall:

- Bygga på centrala avtal
- Motivera och stimulera till goda arbetsresultat
- Bidra till en god personalförsörjning både på kort och lång sikt
- Bidra till att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte förekommer

Kommunens lönepolicy skall vara flexibel och fortlöpande kunna justeras om förutsättningarna ändras.

Lönesättningsprinciper

Lönerna skall bestämmas individuellt och vara differentierade.

Grundläggande faktorer för lönesättning är dels ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, kompetens, yrkeskunnande och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, dels den anställdes skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Individuell lön innebär att värderingar och bedömningar måste göras. Detta är dock inte detsamma som godtycklig lönesättning.

Vid löneöversynsförhandlingarna beaktas alla de varaktiga förändringar som skett av arbetsuppgifter, de resultat som uppnåtts, m. m, från tiden efter föregående lokala löneöversynsförhandling.

Mellan löneöversynsförhandlingarna skall inga löneförändringar ske utöver vad de centrala avtalen medger om den anställda inte fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter med större ansvar.

Förutsättningar

Det måste finnas klara och tydliga mål för verksamheten för att individuella och differentierade löner skall kunna tillämpas.

Chef och medarbetare skall regelbundet i medarbetar- och lönesamtal diskutera verksamhetsmålen och följa upp resultatet. Varje anställd skall således veta vad som förväntas av dem i arbetet.

Kommunens lokala lönepolitik måste vara känd. Varje anställd skall veta vilka faktorer som påverkar den egna lönen.

Personalutskottets roll

Personalutskottet svarar för kommunens samlade personal- och lönepolitik.

Kommunstyrelsen bestämmer ekonomiska ramar, riktlinjer och allmänna prioriteringar inför löneöversynsförhandlingarna. När förhandlingarna är genomförda fastställer personalutskottet förhandlingsresultaten och träffar kollektivavtal med de fackliga organisationerna.

Personalkontorets roll

Personalkontoret skall arbeta för att lönebildningen är rimlig inom varje verksamhet och svarar för att:

- Ta fram lönestatistik för olika grupper
- Ange vilken lönestruktur som är önskad/tillåten

Lönejämförelser skall också göras fortlöpande för att bevaka löneläget i förhållande till andra arbetsgivare och mellan enheterna/verksamheterna.

Principerna för lönesättning skall vara levande och måste ständigt följas upp.

Om förutsättningarna ändras måste också principerna ändras.

Personalenheten skall följa upp att lönesättningen efterlevs och vid behov göra förändringar.

Förvaltningens roll

Chefer och arbetsledare har en viktig roll i den individuella lönesättningen. Det är helt naturligt eftersom det är den som leder arbetet som bäst kan bedöma medarbetarnas insatser.

Löneöversyn

Överläggning

Löneöversynen inleds med överläggning.

Förhandlingsordning

Lokala löneöversynsförhandlingar

Innan lokala löneöversynsförhandlingar påbörjas skall lönesamtal vara genomförda.

Personalenheten skall samråda med resp. chef/arbetsledare före löneöversynsförhandlingen.

Nyanställningar

Anställnings- och lönevillkor bör vara klara innan tillträddande av en tjänst.

Lönen för den nyanställda förhandlas med berörd chef i samråd med personalchef.

Lönetillägg – tidsbegränsade

Tidsbegränsade lönetillägg kan ges till anställd som tar på sig väsentligt utökade arbetsuppgifter. Det gäller t.ex. om en arbetskamrat är långvarigt borta eller en tjänst vakanssätts.