

Beslutad av Kommunstyrelsen 2011-10-12 § 211

Lön

Policyuttalande

Lönepolitiken skall främja verksamhetsutveckling och jämställdhet. Lönen ska säkerställa att kommunen kan rekrytera och behålla goda medarbetare som bedriver verksamhet med högsta kvalitet.

Bakgrund

Kommunens lönepolitik har sin utgångspunkt i de centrala avtal löneavtal som gäller för kommunsektorn.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Riktlinje lönepolitik

Löneöversyn

Vid löneöversyn så bereds styrning och inriktning utifrån gällande avtal av personalstrateg och kommunens ledningsgrupp.

Beredningen omfattar

- Verksamhetsresultat på gruppnivå
- Personalförsörjning på gruppnivå
- Prioriteringar och särskilda satsningar
- Lönekartläggning mellan befattningar
- Beräknad kostnad för löneöversynen.

Kommunstyrelsens arbetsutskott fattar därefter beslut om inriktning och ansvarar även för uppföljning av densamma.

Med utgångspunkt från Kommunstyrelsens arbetsutskott inriktning genomför sedan förvaltningarna löneöversyn med bakgrund av

verksamhetens resultat, personalförsörjning, prioriteringar, lönekartläggning inom grupper och kostnader.

Löneöversyn genomförs sedan genom lönesättande samtal alternativt förhandling av lönesättande chef.

Varje medarbetare bedöms utifrån kommunens gemensamma lönekriterier. De kommungemensamma lönekriterierna kan även kompletteras med förvaltnings- och enhetsspecifika.

Lönekriterierna ska vara väl kända hos medarbetarna.

För avtalsområden där löneöversynen sker via lönesättande samtal sker avstämning av personalstrateg. Vid förhandlingsmodell slutförs förhandlingen på kommunledningskontoret av personalstrateg.

Kommunen gemensamma lönekriterier för medarbetare och chefer är:

- Ansvarstagande och engagemang
- Bemötande
- Resultatuppfyllelse
- Utvecklingsförmåga

Arbetsgivaren ska, om det finns alternativ i kollektivavtalen, sträva efter att tillämpa den löneöversynsmodell som medger att chef sätter individuell lön i samtal med den anställde.

Lönesättning vid andra situationer än löneöversyn

Utöver löneöversynen sätts lön vid:

- Nyanställning
- Internrekrytering till annan befattning

Lön fastställs utifrån följande faktorer:

- Arbetets innehåll och svårighetsgrad
- Medarbetarens erfarenhet och utbildning
- Marknad

Förändring av arbetsuppgifter i samband med omorganisation eller omfördelning av arbetsuppgifter beaktas normalt vid kommande ordinarie löneöversyn. Förvaltningar och enheter konkurrerar inte med varandra genom lönesättning.

Lön utöver månadslön/timlön

Tilläggsbelopp till månadslön ska undvikas.

Arbetsgivarens grundsyn är att den överenskomna månadslönen utgör ersättning för samtliga arbetsuppgifter. Lokalt kollektivavtal utöver ersättningar i centrala avtal kan enbart träffas mellan personalstrateg och facklig organisation.

Förvaltningschef kan dock besluta om tidsbegränsat lönetillägg för att ge en anställd möjlighet att under en begränsad period åta sig ett speciellt ansvar.

Ersättning i annan form än lön (förmånsbil, extra pensionsavsättning, extra sjukförsäkring eller liknande) kan inte överenskommas.

Övertid

Överenskommelse om att arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete kan träffas i kollektivavtal eller mellan chef och anställd. Överenskommelse med anställd görs vid anställning eller i samband med löneöversyn. För Kommunals avtalsområde kan detta endast ske genom kollektivavtal. Vi strävar efter att göra sådan överenskommelse med samtliga enhetschefer och i övrigt enligt förvaltningschefs bedömning. Månadslönen överenskomms med hänsyn till att arbetstagaren inte har rätt till kompensation för övertidsarbete. Om arbetsgivaren bedömer att det är möjligt kan arbetstagaren få ledigt från arbetet i nära anslutning till övertidsarbete av större omfattning.