

Skinnskattebergs kommuns

Lönepolicy

Antagen av Kommunfullmäktige den 14 december 2009, § 7.

Skinnskattebergs kommuns lönepolicy

Lönepolitiken och dess tillämpning är tillsammans med övriga personalpolitiska åtgärder av avgörande betydelse för att Skinnskattebergs kommun ska uppnå verksamhetsmålen i enlighet med politiskt fattade beslut. Lönebildning och lönesättning ska medverka till att verksamheterna bedrivs effektivt, rationellt och utvecklas inom ramen för befintliga resurser. En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att kommunen kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Här spelar kommunens lönepolitik en avgörande roll. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska användas som ett instrument för att koppla prestation till goda resultat, stimulera till utveckling och arbetsglädje och med möjlighet att belöna de medarbetare som bidrar till verksamhetens utveckling.

Syfte

Individuell lönesättning är en ständigt pågående process. Lönepolicyn ska utgöra stöd i organisationens arbete med löneprocessen. Policyn ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik inom Skinnskattebergs kommun.

Allmänna utgångspunkter

Lönepolicyn gäller samtliga medarbetare och utgår ifrån verksamhetens mål. Lönepolitiken uttrycker kommunens förväntningar på medarbetarna och visar kommunens värderingar om vad som ska belönas. Tillämpningen av lönepolitiken sker där lönerna sätts – i verksamheterna. Det betyder att varje arbetsplats måste diskutera vad de lönepolitiska riktlinjerna innebär för den egna verksamheten.

Principer för lönesättning

Lönesättning inom kommunen sker utifrån den enskilde medarbetarens kvalitéer i form av förmågor och uppnådda arbetsresultat. Även arbetsuppgiftens art och karaktär bedöms. Därutöver är arbetsmarknaden, kommunens ekonomi och strategiska överväganden av betydelse för lönesättningen. Inom Skinnskattebergs kommun gäller dessa lönesättningsprinciper för samtliga medarbetare oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck eller anställningsform. Löneskillnader ska kunna förklaras utifrån vår lönepolitik.

Arbetsvärdering tillsammans med lönekartläggning som genomförs enligt gällande lagstiftning är ett hjälpmedel för såväl politiken att fastställa prioriteringar som ett hjälpmedel för cheferna i lönesättningen.

Kriterier för lönesättning

Ett kriterium är ett ord som ska representera önskvärda och viktiga kvaliteter, kvalifikationer och egenskaper hos en medarbetare för att nå planerade mål.

Övergripande kriterier för lönesättning inom Skinnskattebergs kommun är:

- Verksamhetsutveckling
- Engagemang
- Måluppfyllelse
- Kompetens
- Arbetsmiljö

För att lönesättningen ska få den önskade styrningseffekten måste löneprocessen, genom delaktighet, bli en integrerad del i verksamheten. Varje verksamhet ska därför definiera ovanstående kriterier. På så sätt har kommunen gemensamma lönekriterier men passar varje unik verksamhet utifrån egna förutsättningar. Syftet är att alla medarbetare ska känna väl till sina kriterier och kan se och förstå hur den individuella lönedifferensen uppstår.

Kriterierna utgör grunden för den individuella löneutvecklingen hos varje medarbetare. Varje lönesättande chef gör sin bedömning av medarbetarens prestation utifrån dessa kriterier. I medarbetar- och lönesamtalet förs dialog mellan chef och medarbetare utifrån dessa kriterier.

Tilläggs-kriterier för bedömning av chefskap

Utöver ovanstående kriterier, gäller vid bedömning av chefskap, ytterligare kriterier. Dessa framgår av kommunens chefspolicy som anger hur chefer och andra i arbetsledande befattning förväntas agera i sina olika roller och hur de bör samverka med sina medarbetare.

Ansvar

Kommunstyrelsens arbetsutskott tillika personalutskott ansvarar för de övergripande lönepolitiska riktlinjerna samt för att skapa förutsättningar för att lönepolitiken blir en del av kommunens verksamhetsstyrning. Personalutskottet ansvarar för att ge riktlinjer för den återkommande löneöversynen, fördelning av utrymme, nivåer, prioriteringar etc.

Kommunchefen har ett övergripande ansvar för att löneprocessen är överensstämmande med gällande lagstiftning, centrala avtal och lönepolicyn.

Varje chef ansvarar för tillämpningen av policyn inom respektive verksamhet. Som chef är din uppgift att alla medarbetare kan svara JA på dessa frågor:

- Känner du till Skinnskattebergs kommun lönepolicy?
- Känner du till verksamhetens mål?
- Har ni haft diskussioner om vad lönekriterierna innebär på din arbetsplats?
- Har du haft medarbetar- och lönesamtal?
- Har du och din chef gjort en utvecklingsplan?
- Vet du varför din lön ser ut som den gör?
- Vet du vad du kan göra för att höja din lön?

Övrigt

- Lönesättning sker vid nyanställning och vid den årliga löneöversynen.
- Vid nyanställning anges i vilket års löneläge lönen sätts.
- Löneöversyn för tidsbegränsat anställda sker vid eventuell erbjudande om ny tjänst men med grundprincipen att alla har rätt till en årlig översyn.
- Lönetillägg tillämpas endast i undantagsfall där det finns tydliga verksamhetsmässiga skäl och är alltid tidsbegränsat.
- Vid svag eller ingen löneutveckling över tid ska en handlingsplan upprättas i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Arbetsgivaren och arbetstagaren ansvarar för gemensamt för handlingsplanens genomförande.

Bilaga till lönepolicy

Löneprocessen - arbetsgång under verksamhetsåret

Verksamhet	Tidsperiod	Ansvarig
Lönekartläggning samt analys genomförs och presenteras för chefer och fackliga organisationer samt politiken. Förslag till prioriteringar sammanställs.	augusti-september	Personalchef
Fastställande av prioriteringar utifrån kommunens lönepolicy och skriftligt förslag.	november	Kommunstyrelse
Överläggningar genomförs med respektive facklig organisation.	januari	Kommunchef Personalchef
Medarbetar- och lönesamtal	Pågår under hela året.	Lönesättande chef
Information till lönesättande chefer gällande de av kommunstyrelsens fastställda prioriteringar.	december	Kommunchef Personalchef
Löneöversyn i verksamheterna.	Personallistor med förslag på ny lön till personalchef senast 1 mars .	Lönesättande chef
Sammanställning och avstämning med respektive facklig organisation. Klartecken till lönesättande chef om att avstämning är slutförd.	31 mars.	Kommunchef Personalchef
Ny lön meddelas i lönesättande samtal.	mars-april	Lönesättande chef
Ny lön utbetalas.	27 april	Personalchef Lönekontor