

Handläggare: Anna Charlier
Avdelning Personal och kansli

Mottagare: Kommunfullmäktige

Lönepolicy

Antagen av Kommunfullmäktige den 14 december 2009, § 71

Reviderad och antagen av Kommunfullmäktige den 7 oktober 2019, § 70

Reviderad och antagen av Kommunfullmäktige, den 19 oktober 2020, § 87



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INIEDNING _____	2
LÖNEPOLICY _____	2
ALLMÄNNA UTGÅNGSPUNKTER _____	2
PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNING _____	3
KRITERIER _____	3
ANSVARSFÖRDELNING _____	3
ÖVRIGT _____	4

Inledning

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för Skinnskattebergs kommun uppnås och att verksamheten bedrivs på ett effektivt sätt.

Lönepolicy

Lönepolicyn är Skinnskattebergs kommuns styrdokument inom det lönepolitiska området och en vägledning för chefer i deras ansvar att hantera lönefrågor.

Lönepolicyn ska utgöra stöd i organisationens arbete med löneprocessen. Policyn ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik inom Skinnskattebergs kommun.

Lönebildning är ett av flera styrmedel för att stimulera goda arbetsinsatser, engagera och attrahera medarbetare.

Lönepolitiken skall grundas på gällande centrala löneavtal samt gällande lönekriterier och skall ske i dialog mellan arbetsgivare och de lokala fackliga organisationerna. Den skall bedrivas i linje med Skinnskattebergs kommuns värdeord.

- Kompetens
- Förtroende
- Engagemang
- Tydlighet

Inom Skinnskattebergs kommun tillämpas individuell lönesättning. Det innebär att arbetsgivaren kopplar verksamhetens utveckling och den individuella utvecklingen till arbetsprestation, mål och resultat. På så sätt ska lönen stimulera till personlig utveckling och möjlighet att belöna de medarbetare som också bidrar till verksamhetens utveckling.

Allmänna utgångspunkter

Lönepolicyn gäller samtliga medarbetare och utgår ifrån verksamhetens mål och värderingar. En gemensam mall för medarbetar- och löneutvecklingssamtal finns framtagen. Syftet med mallen är att försträva efter en rättvis och gemensam löneprocess, där en systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömning. Bedömningskriterierna utgår från Skinnskattebergs kommuns värdeord.

Principer för lönesättning

Lönesättning inom kommunen sker utifrån den enskilde medarbetarens kvaliteter 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. Lönesättningsprinciperna gäller för samtliga medarbetare i Skinnskattebergs kommun och ska vara oberoende av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Löneskillnader ska kunna förklaras utifrån vår lönepolitik. Lönekartläggning genomförs varje år enligt gällande lagstiftning och är ett hjälpmedel för såväl politiken att fastställa prioriteringar som ett hjälpmedel för cheferna i lönesättningen.

Kriterier

För att lönesättningen ska få den önskade styrningseffekten måste löneprocessen, genom delaktighet, bli en integrerad del i verksamheten. Syftet är att alla medarbetare väl ska känna till organisationens lönekriterier 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 löneutvecklingssamtalet förs dialog mellan chef och medarbetare utifrån dessa kriterier. Verksamheterna har även möjlighet att lägga till egna kriterier utifrån verksamheternas mål.

Ansvarsfördelning

- Kommunstyrelsens ledningsutskott, tillika personalutskott ansvarar och fattar beslut om procentuell ökning, samt prioriterade områden och eventuella speciella satsningar.
- Personalchef ansvarar för revisionsprocessen och samordning av den.
- Personalchef ansvarar för löneanalyser, lönekartläggning, samt utgör ett stöd till lönesättande chefer.

Lönesättande chef genomför lönesamtal, sätter individuella löner med ansvar för egen sektor/avdelning/enhet och helheten. Lönesättande chef ger personligt besked om ny lön med sakligt grundad motivering. Lönesättande chef skall även:

- Ge en bild av lönesättningsprincipen: lönepolicyn, kriterierna och eventuella satsningsområden.
- Ge en bild inför löneöversynen på vilken nivå medarbetaren befinner sig i form av ett bedömningsspann utifrån de fastställda lönekriterierna.
- Avlyssna medarbetarens syn.

Övrigt

Lönesättning sker vid nyanställning och vid den årliga löneöversynen. Vid nyanställning skall lönen stämmas av med personalchef. I samband med nyanställning är det viktigt att som chef ta hänsyn till den lönestruktur som råder för aktuell befattning. Vid nyanställning skall lönen sättas i innevarande års löneläge. Avvikelser från detta ska samrådats med personalchef.

För medarbetare som får tidsbegränsad ferieanställning över ett läsår och som tillträder tjänsten på höstterminen lönesätts i kommande års löneläge

Löneöversyn för tidsbegränsat anställda sker vid eventuell erbjudande om ny tjänst men med grundprincipen att alla har rätt till en årlig löneöversyn.

Lönetillägg tillämpas endast i undantagsfall där det finns tydliga verksamhetsmässiga skäl och ska alltid vara tidsbegränsat.

Vid svag eller ingen löneutveckling ska en handlingsplan upprättas i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Chefen och medarbetaren ansvarar gemensamt för handlingsplanens genomförande.

Som chef bedöms man också utifrån chefs-och ledarskapspolicyns ansvar som chef och ledare.