

## HANDLINGSPLAN LÖNER

### Mål och syfte

Lönepolitiken som är en del av den gemensamma personalpolitiken skall formas inom de ekonomiska ramarna, den skall vara långsiktig, konsekvent och omfatta all personal i kommunens verksamheter.

Lönepolitiken skall vara ett styrmedel vars syfte är att belöna enskilda arbetstagares kompetens och arbetsprestationer för utfört arbete, och stimulera till ökad effektivitet och produktivitet, samt trygga personalförsörjningen på kort och lång sikt.

Kommunens lönepolitik skall även syfta och stimulera till att få engagerade och motiverade medarbetare som arbetar i linje med kommunens och omvärldens utveckling, för att uppnå verksamhetsmålen. *Ett ökat ansvarstagande med goda arbetsresultat skall premieras lönemässigt.*

### **Grundläggande principer för lönesättning**

*Lönesättning sker i huvudsak vid de årliga löneöversynerna för all personal, där lönestrukturer, verksamhetsförändringar och arbetsresultat utgör grunden.*

Lönen skall betraktas som ersättning för utfört arbete, den skall vara köns - och åldersneutral individuell och differentierad, och bestämmas bl.a. utifrån individens arbetsuppgifter, kompetenskrav ansvarsnivå och arbetsprestation. Individbedömning utifrån arbetsresultat och utveckling bör föregås av samtal mellan arbetsledare och medarbetare.

Lönen skall även vara marknadsanpassad vilket innebär att den skall vara väl avvägd med avseende på hur motsvarande befattningar lönesätts på aktuell och jämförbar arbetsmarknad.

### **Vid löneöversynsförhandlingar**

Vid lönesättningen skall den individuella medarbetarens *bidrag, kompetens och engagemang bedömas i relation till verksamhetens målluppfyllelse. Andra kriterier som kan vara tillämpliga är:*

- |                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| * Ansvarsnivå             | * Befogenheter    |
| * Arbetets svårighetsgrad | * Kompetenskrav   |
| * Självständighet         | * Flexibilitet    |
| * Initiativförmåga        | * Engagemang      |
| * Utvecklingsbarhet       | * Stresstålighet  |
| * Samarbetsförmåga        | * Arbetskvalitet  |
| * Arbetskvantitet         | * Ledaregenskaper |

Förtydligande av kriterier se bil.

Ovanstående kan kompletteras med yrkesspecifika/resultatspecifika kriterier i den omfattning arbetsuppgiften kräver och som bedöms lämpligt.

***Lönesättande chef ansvarar för att lönekriterierna är allmänt kända av medarbetarna och bör ingå som en naturlig del i medarbetarsamtalen.***

För arbetstagare i lednings- och specialistfunktioner är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt eller administrativt ansvar, samt samarbetsförmåga av särskild betydelse vid lönesättningen.

Löneöversynsförhandlingar för områdesansvariga och avdelningschefer kan genomföras av förhandlingsdelegerade i Pu/Ou.

#### **Vid nyanställning**

*Ingångslönerna bestäms med utgångspunkt ifrån marknadens möjligheter till rekrytering kopplat till individens kompetens som krävs i rekryteringen.*

Nyanställd lönesätts med beaktande av tillämpliga delar av de grundläggande principerna. Där bör beaktas anställningens svårighetsgrad och därmed förenat ansvar, den anställdes kompetens d.v.s. utbildning, yrkeserfarenhet och övriga dokumenterade kvalifikationer som är av betydelse för anställningen.

Vidare skall beaktas gällande kollektivavtal, rekryteringsläget, verksamhetens ekonomiska ram, och löneläget inom likvärdiga arbetsuppgifter i kommunen..

#### **Förutsättningar och genomförande**

Den individuella *löneutvecklingen* och bedömningen av de anställda skall ske på objektiva och sakliga grunder samt måste i sina kriterier tydliggöra att det finns skillnader i lönesättning som svarar mot arbetsuppgifterna, kompetenskrav och resultat. Den anställda skall vara medveten om vad som ligger till grund för bedömningen och vad som är gemensamma framtida utgångspunkter och mål, för både verksamhet och individ. *Löneskillnader mellan individer grundade på skillnader i bl.a. arbetsresultat utgör drivkraften i den individuella lönesättningen.*

Lönesättande chef ansvarar för att utvecklingssamtal genomförs minst 1 ggr/år med syfte att se sambandet mellan verksamhetens mål och inriktning, och individens roll, utveckling och prestation för att nå verksamhetsmålen.

Kollektivavtalslutande parter kan överenskomma om alternativa löneformer.

### **Ansvarsfördelning vid löneöversynsförhandlingar**

Kommunstyrelsen ansvarar via personalutskottet för den samlade lönepolitiken, dess kontinuitet, utveckling och möjligheter, och fastställer förhandlingsutrymme. Revisionsförhandlingar för hela kollektiv skall föregås av samråd med respektive facklig organisation.

Personalutskottet ansvarar för samordning av lokala löneöversynsförhandlingar, fastställer ekonomiskt utrymme och sluter kollektivavtalen. Utskottet ansvarar vidare för att löneanalyser/lönestrukturer tas fram, samt att information och utbildning om löneavtal delges lönesättande chef.

Områdesansvarig chef ansvarar i förhandlingar inom varje område för fördelningen av fastställt utrymme, och lönesättning av egen personal. Förhandlingsuppgörelse är dock att betrakta som preliminär intill dess att personalutskottet fastställt det samlade resultatet för hela kollektivet

I de fall där preliminär uppgörelse ej kan träffas mellan områdesansvarig chef och respektive facklig organisation skall detta skriftligt dokumenteras. Förhandlings rätten övergår därefter till Pu/Ou.

Lönesättande chef delger i samtal respektive arbetstagare den nya lönen, med direkt återkoppling till genomförd löneöversyn.

Bil. Förtydligande av kriterier

**Bilaga**

Ansvar	ekonomiskt, personellt eller specialist ansvar
Svårighetsgrad	bedöms inom resp. verksamhetsområde
Självständighet	-”-
Kvalitet	utifrån egna förutsättningar och arbetets krav
Initiativförmåga	förmåga att ta ”tag i saker” som behöver göras
Engagemang	viljan att aktivt delta i verksamhetens arbete
Måluppfyllelse	förmågan att leva upp till de mål som verksamheten kräver
Utvecklingsförmåga	vilja och förmåga till personlig utveckling
Stresstålighet	förmåga att ”hålla huvudet kallt” i pressade situationer med ”många bollar i luften”
Helhetssyn	förmåga att se den egna arbetsinsatsen som en del i verksamhetens helhet
Positivitet	vara positiv och se utmaningar och möjligheter även i de svåra frågorna
Befogenheter	graden av eget beslutsfattande
Kompetens	förmåga att omsätta teoretisk utbildning och yrkeserfarenhet i praktisk handling
Flexibilitet	förmåga att anpassa sig till nya situationer och arbetsuppgifter
Kvantitet	utifrån egna förutsättningar och arbetets krav
Samarbetsförmåga	förmåga att jämkna och kompromissa i olika frågor tillsammans med bl a arbetskamrater och arb.ledare för verksamhetens bästa
Förändringsbenägenhet	förmåga och vilja att delta i förändringsarbete
Utbildningsnivå/krav	krav på formell utbildningsnivå och erfarenhet
Kreativitet	förmåga att konstruktivt lösa- och förutse olika problemställningar
Lyhördhet	lyssna och förstå både det sagda och det outtalade
Omvärldsorienterad	viljan och förmågan att hålla sig informerad om viktiga frågor och händelser i omvärlden som berör det egna arbetsområdet

