



SÖLVESBORGS KOMMUN

LÖNEPOLICY

Solvesborgs kommun skall bedriva en effektiv verksamhet utifrån politiska beslut och fastställda ramar. En av förutsättningarna för detta är tillgång till personal med rätt kompetens, som trivs med sina arbetsuppgifter och är engagerade i att åstadkomma goda resultat i verksamheten.

- Lönen skall fungera som arbetsgivarens styrinstrument samtidigt som den skall ta hänsyn till de centrala avtal som kommunen är bunden till.
- Lönen skall spegla ett samband mellan mål och uppnådda resultat. Den anställdes arbetsresultat är grunden för lönesättningen. Vi skall därför sträva efter individuella och differentierade löner.

Kommunens övergripande lönepåverkande kriterier vid löneöversyn:

- Lönen bestäms utifrån befattningens krav (arbetsuppgifter och befogenheter, ansvar, befattningens svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med befattningen bland annat utbildning samt arbetstagarens sätt att uppfylla kraven.

Lönesättning vid nyanställning:

- Lönen bestäms utifrån befattningens krav (arbetsuppgifter och befogenheter, ansvar, befattningens svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med befattningen bland annat utbildning. Vid nyanställning kan även marknaden påverka lönesättningen.

Lönesättning sker vid löneöversyn och vid nyanställning.

Enligt nu gällande löneavtal skall förhandling om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön kan således träffas med enskild arbetstagare även vid andra tillfällen. Detta skall dock ske med stor restriktivitet. Lönetillägg skall användas restriktivt och motiveras av temporära och klart avgränsade förändringar (mer krävande arbetsuppgifter) i arbetsinnehållet.

Lönepolicy och grunderna för lönesättning är gemensam för hela kommunen och skall vara känd bland chefer och medarbetare i hela kommunen.

MÅL

- lönen ska spegla ett tydligt samband mellan mål, resultat och lön i hela organisationen
- motivera och stimulera till effektivt resursutnyttjande och en förbättring av verksamhet och service.
- påvisa att medarbetarna genom goda resultat kan påverka sin löneutveckling
- stimulera medarbetarna till kompetensutveckling för att nå bättre resultat
- vara sådan att den bidrar till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt.

Ansvar

- Kommunfullmäktige beslutar om lönepolitiken.
- Kommunstyrelsen gör erforderliga ekonomiska överväganden.
- Personalutskottet fastställer vilka prioriteringar som skall göras inför löneöversynen och ansvarar i enlighet med kommunens delegationsordning för genomförande av de årliga löneöversynerna.
- Förvaltningschefer ansvarar för att lönepolitiken efterlevs och att den förankras ut i organisationen samt förser personalutskottet med uppgifter inför prioriteringen (via kommunens ledningsgrupp)

I de fall dialog chef – medarbetare tillämpas ansvarar förvaltningschef för denna.

Riktlinjer

Löneprocessen:

Förvaltningschef skall göra en kartläggning/analys av behovet av löneökning utifrån

- möjligheten att behålla personal
- behov av rekrytering
- behov av önskade lönerelationsförändringar
- samt med beaktande av kommunens jämställdhetsplan och gällande diskrimineringslagar.

Inför denna analys sker även diskussion med de fackliga organisationerna i samverkanssystemet.

Förvaltningschef analyserar också arbetstagarnas bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsförbättringar (uppgift inhämtas från enhetscheferna)

Ledningsgruppen gör en samlad bedömning utifrån de ekonomiska övervägandena och kommer med förslag till Personalutskottet på prioriteringar.

Varje lönesättande chef ska ha kännedom om innebörden i styrande avtal samt kommunens lönestruktur och metod vid lönesättningsarbetet.

Förvaltningschef ansvarar för lönesamtal.

Inför ram- och budgetdiskussionen kan förvaltningarna i samverkan med de fackliga parterna diskutera och framföra synpunkter på nästa års budgetarbete kring löneöversynen.

Kriterier

Inför den årliga löneöversynen skall bedömning göras utifrån kommunens lönepåverkande kriterier.

När det gäller den individuella prestationen, arbetstagarens sätt att uppfylla kraven, skall verksamhetsspecifika kriterier diskuteras fram och definieras i samtliga verksamheter.

Slutresultatet skall innebära gemensamma, tydliga, begrepp för enheten som speglar vad som är bra arbetsresultat.

Förvaltningschef ansvarar för att detta sker. Lämpligt forum är enhetens samverkansgrupp, där representanter för de fackliga organisationerna deltar.

Något av nedanstående omdömen motiveras som helhetsbedömning av kriterierna ovan:

medarbetaren har inte uppfyllt krav och förväntningar

medarbetaren har uppfyllt krav och förväntningar, nått uppsatta mål och fullföljt sina åtaganden

medarbetaren har överträffat krav och förväntningar och uppnått mål utöver det förväntade

Medarbetare frånvarande mer än 6 månader under bedömningsperioden pga. tjänstledighet eller studier bedöms inte i ordinarie löneöversyn. Dessa får i stället ha ett lönesamtal vid återgång i tjänst för bedömning av löneläget. Föräldralediga och sjukskrivna ingår däremot i den årliga löneöversynen.

Lönepolitiken skall även främja jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsplanen och den årliga lönekartläggningen är viktiga delar i detta arbete.