



SVENLJUNGA
KOMMUN

modell

plan

policy

policy för lön

program

regel

riktlinje

rutin

strategi

taxa

.....
Beslutat av: Kommunfullmäktige

Beslutandedatum: 2015-10-12 § 152

Ansvarig: Personalchef

Revideras: Vid behov

Följas upp: Årligen



Innehållsförteckning

Lönepolicy	3
Mål	3
Lönepolitiken hjälper till att nå verksamhetsmålen genom att	3
Lönenivåer, löneskillnader och lönesättning	3
Individuell och differentierad lön.....	3
Individuell lön	4
Lönesättningsparametrar	4
Värden vid lönesättning	4
Kommunstyrelsen.....	5
Personalfunktionen	5
Förvaltningen.....	5
Närmaste chef	5
Medarbetaren	5

Lönepolicy

Svenljunga kommun är en arbetsgivare och därför är lönepolitiken gemensam för samtliga verksamheter.

Mål

Kommunens övergripande mål för alla verksamheter är att ge medborgarna bästa möjliga service utifrån tillgängliga resurser. Goda resultat och hög produktivitet ska uppnås.

- Lönepolitiken ska stimulera en långsiktig kompetensförsörjning och ett flexibelt arbetssätt, främja engagemang och bidra till att medarbetarna utvecklas i sitt arbete och att verksamhetens mål uppfylls.

Lönepolitiken hjälper till att nå verksamhetsmålen genom att

- bidra till att vi kan rekrytera och behålla kompetent personal
- premiera goda arbetsprestationer
- tillämpas konsekvent och utvecklas kontinuerligt

Lönenivåer, löneskillnader och lönesättning

- Lönenivån ska bestämmas efter arbetsuppgifternas innehåll, medarbetarens prestation och bidrag till att uppfylla verksamhetens mål samt utifrån marknadskrafternas påverkan.
- Löneskillnader får inte bero på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, anställningsform, omfattning av anställning, facklig tillhörighet eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats och samlade kompetens.
- Varje medarbetare ska känna till grunderna för lönesättning och hur den egna lönen går att påverka.

Individuell och differentierad lön

Om centrala avtal inte säger annat så tillämpar Svenljunga kommun individuell och differentierad lönesättning.

Vår lönepolitik ska motivera till personlig utveckling genom att lönen differentieras efter medarbetarens prestation, kompetens, arbetsuppgifter och attraktionskraft på arbetsmarknaden. Lönespridningen (skillnaden mellan högsta och lägsta lön inom samma grupp) motiverar medarbetarna att öka sin kompetens och skicklighet.

Individuell lön

En individuell lön för alla förutsätter;

- att närmaste chef har ett avgörande inflytande på löneutvecklingen inom givna ramar
- att varje medarbetare vet hur hen kan påverka sin egen lön
- en dialog mellan medarbetaren och närmaste chef, via ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal.

Lönesättningsparametrar

Lönesättningen är individuell och differentierad eftersom detta är en avgörande del för att uppnå vårt ovanstående syfte.

Vår lönepolicy och lönekriterierna är kommunövergripande, vilket innebär att medarbetarna inom jämförbara yrken ska bedömas likvärdigt vid såväl nyanställning som vid löneöversyn. Hänsyn skall också tas till hur den allmänna marknadssituationen ser ut, det vill säga tillgång och efterfrågan av arbetskraft samt lönenivåer för jämförbara yrkesgrupper på arbetsmarknaden i stort vid nylönesättning. Hänsyn ska också tas till de ekonomiska rammarna.

Lönesättning ska inte användas som ett konkurrensmedel internt.

Värden vid lönesättning

För att få fram rätt lön värderas tjänsten och den sökande efter nedanstående punkter;

- krav på utbildning och erfarenhet
- grad av ansvar för verksamhet, personal och ekonomi
- aktuella arbetsförhållanden, exempelvis fysisk och psykisk påfrestning
- lönebilderna för motsvarande tjänster inom kommunen
- marknadsläget, om det till exempel är en svårrekryterad tjänst
- den sökandes personliga lämplighet, erfarenhet och utbildning

Lönen regleras i samband med nyanställning samt vid löneöversynsförhandlingar. Undantag kan endast ske i särskilda fall, till exempel där ansvar och arbetsuppgifter avsevärt påverkas.

Vikarier och andra tidsbegränsade anställda lönesätts efter samma grunder som tillsvidareanställda. Om anställningen förlängs eller blir en tillsvidareanställning omförhandlas inte lönen om personen har ingått i senaste löneöversynen.

I samband med löneöversynen görs en värdering av medarbetarens arbetsinsats och resultat. Den individuella bedömningen sker utifrån de generella kriterier som tagits fram.

Ansvar

Den politiska organisationen utformar och bestämmer ramarna för lönepolitiken i kommunen.

Kommunstyrelsen

Ansvarar för kommunens lönepolitik och lönebildning och företräds politiskt av kommunstyrelsens arbetsutskott (KSau) i dessa frågor.

Personalfunktionen

Personalchefen biträder kommunstyrelsens arbetsutskott och svarar enligt delegation för övergripande lönebildningsfrågor bland annat genom att;

- ta fram underlag för arbetsvärdering av yrkesgrupper/kategorier
- bedöma marknadens påverkan på yrkesgrupper/kategorier
- vara ett stöd vid beslut om lön vid anställning
- lämna anvisningar, ramar och riktlinjer för bedömningar eller yrkanden vid löneöversyn
- reellt förhandla nya löner med de fackliga organisationerna eller fastställa fördelning av nya löner som kollektivavtalspart efter förvaltningsvisa överläggningar

Förvaltningen

Samordnar och lämnar förslag eller bedömningar inför förhandlingarna, inom ramen för kommunstyrelsens anvisningar.

Närmaste chef

Medarbetarens närmaste chef har en nyckelroll för medarbetarens individuella lön och är den som;

- beslutar och motiverar lön vid anställning i samråd med personalfunktionen
- bedömer medarbetarens kompetens och arbetsinsats
- föreslår och motiverar ny lön vid löneöversyn
- informerar och diskuterar med medarbetaren om hur denne kan påverka sin lön
- meddelar medarbetaren ny lön

Medarbetaren

Varje medarbetare är skyldig att veta, eller ta reda på, hur den egna lönen kan påverkas. Här är medarbetarsamtalet ett viktigt tillfälle. Medarbetaren är tillsammans med närmaste chef ansvarig för att medarbetarsamtalet blir öppet och konstruktivt.