



Älvkarleby
kommun

Lönepolicy

för anställda inom Älvkarleby kommun



Älvkarleby
kommun

Antagen av: Kommunfullmäktige, 2006-11-29 § 21

Senast reviderad: 2011-09-01

Handläggare/författare: Brita-Lena Cederqvist, HR-chef

Inledning

Älvkarleby kommun är en arbetsgivare, och lönepolitiken är gemensam för samtliga verksamheter. Det lönepolitiska programmet är kommunledningens styrdokument och chefernas stöd i lönefrågor. Lönepolitiken är en central del av vår personalpolitik och lönekriterierna skall vara väl kända av alla medarbetare.

Lönepolitiken skapar förutsättningar för kommunen att rekrytera och behålla personal. Lönen ska vara konkurrenskraftig, så att Älvkarleby kommun kan behålla och rekrytera goda medarbetare på såväl kort som lång sikt.

Älvkarleby kommuns lönepolitik grundar sig på de lagar och centrala avtal som gäller mellan Sveriges Kommuner och Landsting och de centrala fackliga organisationerna. Programmet kompletteras med riktlinjer som är anpassade till de träffade löneavtalen.

Kommunens lönepolitiska mål

Lönepolitiken ska bidra till att kommunens invånare – våra uppdragsgivare – är nöjda med den service vi ger. Prioriteringar från den politiska ledningen skall ge effekter på de lönepolitiska prioriteringarna. Lönepolitiken ska bedrivas på ett ekonomiskt ansvarsfullt sätt.

Alla medarbetare ska förstå vad som ger en positiv löneutveckling.

Lönepolitiken ska därför stimulera och värdesätta:

- Goda arbetsinsatser
- Kvalitets- och effektivitetsförbättringar
- Kompetensutveckling och lärande
- Samarbete och utveckling av arbetsorganisation och verksamhet
- Ett arbetssätt med brukaren i fokus

Effektivitet och arbetsresultat skall ställas i relation till de uppdrag och mål som finns och som gäller för den aktuella befattningen.

Användbarhet och flexibilitet bedöms ur ett kommunövergripande perspektiv och ställs inte bara i relation för den aktuella befattningen.

Var och en skall kunna påverka sin lön genom att vara beredd att ta på sig mer ansvarsfulla arbetsuppgifter eller genom att utveckla sina arbetsresultat.

Vid bedömning gäller samma principer för kvinnor och män och oavsett etnisk ursprung samt för de arbetstagare som är frånvarande pga sjuk- eller föräldraledighet.

Lönepolitiska principer

Lönebildningen är en strategisk ledningsfråga. Förvaltningscheferna har ansvar för att lönepolitiken förankras i verksamheten.

Cheferna skall ta ett aktivt ansvar för lönesättningen. Därigenom blir lönen ett ledningsinstrument och ansvaret för lönesättningen ska vara decentraliserad och vila på den chef som fattar anställningsbeslutet.

Lönesättningen skall vara differentierad. Lönen skall sättas utifrån kraven på befattningen och individuella prestationer.

Jämställdhet mellan könen är en självklar princip vid lönesättningen. Lika lön för likvärdigt arbete. Det är en viktig del av arbetsgivaransvaret att se till att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte uppstår. Finns sådana skillnader skall de rättas till.

Lönekonkurrens inom kommunen skall inte förekomma. Man skall inte medverka till byte mellan likvärdiga befattningar genom att erbjuda mer i lön än vad personen har på sin tidigare anställning.

Lönebildning

Dessa tre faktorer påverkar lönen:

- Arbetets svårighetsgrad
- Individens prestation – kriterier vid lönesättning
- Marknaden

Utöver lönesättningen vid nyanställning sker en prövning av lönen vid den årliga återkommande löne-översynen.

Ändring av lön vid andra tillfällen, utöver de avtalsenliga löneöversynerna, sker endast om synnerliga skäl finns, t ex i samband med att medarbetaren varaktigt får väsentligt förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Nyanställning

Vid nyanställning gäller kriterierna:

- Arbetsinnehåll
- Arbetets svårighetsgrad
- Ansvar och befogenheter
- Utbildning och erfarenhet

Ibland måste hänsyn även tas till den arbetsmarknad inom vilken Älvkarleby kommun konkurrerar om arbetskraft.

Löneöversyn

I samband med löneöversynerna ska medarbetarens arbetsinsats och resultat värderas i förhållande till uppsatta mål.

Lönestruktur

Genom lönestrukturen beskrivs löneskillnader mellan olika grupper och lönespridningen inom grupper i kommunen. Älvkarleby kommun ska ha en lönestruktur som är omvärldsrelaterad och tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, arbetets krav i övrigt liksom medarbetarens prestationer.

Lönestrukturen kan förändras över tid beroende på politiska aktiva val och de motiveringar som finns för varje grupps placering i strukturen.

Älvkarleby kommun strävar efter en god lönespridning inom varje grupp.

Ansvarsfördelning

Inför överläggningarna ansvarar personalenheten för att aktuella förhandlingsunderlag för fördelning finns tillgängligt.

Personalenheten ansvarar för att förvaltningarna erhåller aktuell lönestatistik för kommunen.

Lönesättande chef är Älvkarleby kommuns arbetsgivarföreträdare och ansvarar för att väl känna till lönepolitiken och ansvarar för att beslutad lönestruktur efterlevs.

Kollektivavtal tecknas av Kommunstyrelsens arbetsutskott som tillika är förhandlingsdelegation.

Delegation för lönesättning

Lön för kommunchefen fastställs av kommunstyrelsens ordförande.

Lön för förvaltningschef fastställs av kommunchef.

Lön för avdelningschef/enhetschef fastställs av förvaltningschef.

Lön för övrig personal fastställs av närmaste chef.

Lönesättning ska ske i samråd med personalchef.

Lönesamtal

Varje medarbetare skall få ett förberett lönesamtal med sin närmaste chef. Lönesamtalet förutsätter att lönekriterierna är väl kända.

Den individuella lönesättningen och lönesamtalet ska ha sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån uppsatta mål, men också ta sikte på utvecklingen framåt.

Lönesättningen kan genomföras på något av följande alternativ:

- Lönesättning i dialog chef – medarbetare
- Lönesättning genom traditionell förhandling
- Möjlighet till överenskommelse om lokal förhandlingsordning

Utifrån det alternativ parterna enats om genomförs löneöversynen. Om parterna enas om lönesättning i dialog ska den lönesättande chefen, efter avslutade förhandlingar, personligen meddela medarbetaren den nya lönen. Chef ska i ett kortare samtal motivera den nya lönen.

Årliga lönepolitiska riktlinjer

Riktlinjer och prioriteringar för de årliga löneöversynerna fastställs av förhandlingsdelegationen. Det årliga lönepolitiska arbetet inleds med en uppföljning av föregående års resultat. De lönepolitiska bedömningarna som ska göras inför löneöversynen, omfattar t ex:

- Tydlig avsiktsförklaring vad gäller kommande lönebildningsperiod
- Fastställande av lönestruktur och lönespridning
- Beslut om strukturella åtgärder
- Fastställande av kriterier som ska beaktas vid utvärdering av uppfyllda mål
- Fastställande av mål och måldokument
- Fastställande av handlingsplan för att åtgärda löneskillnader som beror på kön
- Fastställande av tidplan för årets förhandlingar

Personalenheten sammanställer materialet som utgör underlag för överläggning med de fackliga organisationerna.