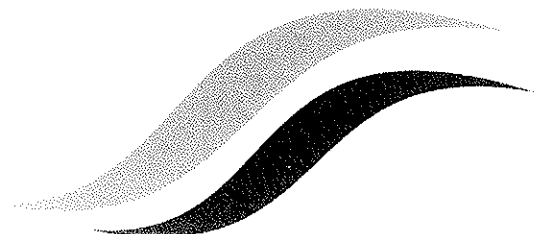




Lönepolicy för Karlsborgs kommun

Dokumenttyp:	Policy
Diarienummer:	179.2012
Beslutande:	Kommunfullmäktige
Antagen:	2005-02-28
Senast reviderad:	2013-02-26
Giltighetstid:	Tillsvidare
Dokumentet gäller för:	Samtliga nämnder/förvaltningar och bolagen i Karlsborgs kommun
Dokumentansvar:	Personalchef

M. Skögl



Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte	3
Mål	3
Lönestruktur	3
Kriterier för individuell lönesättning	5
Ansvar och förutsättningar	5
Chefens ansvar	5
Förutsättningar som bör vara uppfyllda	6
Medarbetarens ansvar	6
Medarbetardialogen	6
Arbetsplatsträffar	6
Medarbetarsamtal	6
Lönesamtal	7
Dokumentuppföljning	7

Mr Stålte

Inledning

Karlsborgs kommun är en arbetsgivare där lönepolitiken ska vara gemensam för samtliga verksamheter. Lönepolitiken ska vara en central del i kommunens personalpolitik och lönekriterierna ska vara väl kända av medarbetarna. Lönepolicyn ska bidra till kontinuitet och samsyn i lönebildningsfrågorna.

Karlsborgs kommuns lönepolitik grundar sig på de lagar och centrala avtal som gäller mellan Sveriges Kommuner och Landsting och de centrala fackliga organisationerna.

Syfte

Syftet med lönepolicyn är att den ska vara ett stöd i organisationens arbete med löneprocessen. Lönepolicyn ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik inom Karlsborgs kommun.

Mål

Målet är att Karlsborgs kommun har en gemensam lönepolicy som gäller över hela kommunen, vilket bl.a. innebär att anställda inom jämförbara yrken ska bedömas likvärdigt såväl vid nyanställning som vid lönerevision. Lönepolicyn gäller i tillämpliga delar även de kommunala bolagen i Karlsborg.

Lönestruktur

Karlsborgs kommun ska ha en lönestruktur som är omvärldsrelaterad och som tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, jämställdhet, mångfald och arbetets krav i övrigt. Skillnader i lön ska enbart bero på skillnader i utbildning, arbetsuppgifter, prestation och uppnådda resultat.

Lönesättningen ska bidra till personlig utveckling genom att lönen är individuell och differentierad och har sin utgångspunkt i medarbetarens arbetsprestation, dvs. hur uppsatta mål har uppnåtts.

Det ska finnas en lönespridning som stimulerar till utveckling. Arbetstagare som i samråd med sin chef kompetensutvecklar sig, samt använder sina kunskaper för mer ansvarsfulla arbetsuppgifter, ska ha en positiv löneutveckling.

Löner och övriga anställningsvillkor ska vara så attraktiva att fler är beredda att välja inriktning på sin yrkeskarriär för att arbeta inom kommunens verksamheter.



Lönesättningen ska vara sådan att kommunen lönemässigt kan jämföras med arbetsmarknaden och i konkurrens med andra kommunala arbetsgivare och därigenom rekrytera och behålla kompetenta medarbetare

Ändring av lön vid andra tillfällen, utöver de avtalsenliga löneöversynerna, sker endast undantagsvis då medarbetare varaktigt får väsentligt förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Individuella lönetillägg ska utbetalas restriktivt. Ett lönetillägg ska vara tidsbegränsat och ska följas upp i samband med det årliga medarbetarsamtalet. En skriftlig överenskommelse ska skrivas där både arbetsgivare och arbetstagare undertecknar. I överenskommelsen ska framgå syfte med tillägget, tilläggets storlek i kronor samt giltighetstid, dvs. från och med samt till och med tillägget gäller. Berörd arbetstagarorganisation ska informeras om överenskommelsen angående det individuella lönetillägget.

Den som beslutar om anställningsärenden beslutar också om lön och lönejusteringar under lönebildningsperioden.

Lönekriterierna ska vara gemensamt bearbetade och kända för varje medarbetare. Det är av stor vikt att dialog för mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön. Den formella dialogen sker i samband med det årliga lönesamtalet.

Personalfunktionen har en viktig roll när det gäller att ge förtroendevalda verktygen för att styra och prioritera löneutvecklingen.

Cheferna ska erhålla de verktyg och underlag de behöver för att sätta lön i överensstämmelse med lönepolitiken.

Exempel på verktyg och underlag för fastställande av lönepolitiska prioriteringar:

- Statistik över olika yrkesgruppers löneläge inom kommunen och i jämförelse med närliggande kommuner
- Lönespridning, löneutveckling, analys lönerelationer
- Omvärldsrelaterad lönestatistik
- Åldersstruktur och kommande pensionsavgångar

ll Stå UC

Viktiga frågeställningar att ta hänsyn till vid de lönepolitiska prioriteringarna:

- Vilka yrkesgrupper behöver kommunen behålla och rekrytera inom närmsta framtiden och på längre sikt?
- Hur mycket och på vilket sätt ska individuella prestationer prioriteras och därmed påverka lönesättningen?
- Hur avspeglas de lönepolitiska prioriteringarna i budgeten?

Kriterier för individuell lönesättning

Karlsborgs kommun utgår i löneöversynen från ett antal grundläggande kriterier. Kriterierna är tillämpliga för samtliga medarbetare i Karlsborgs kommun. Varje verksamhet kompletterar och anpassar grundkriterierna med egna mer verksamhetsspecifika kriterier. Lönekriterierna förtydligas i ett särskilt dokument som används vid lönesamtalen.

Ansvar och förutsättningar

Individuell lönesättning förutsätter att bedömningar görs av varje medarbetares resultat. I Karlsborgs kommun är närmaste chef den som har bäst förutsättningar att göra dessa bedömningar. I chefens uppdrag ingår att fatta beslut om ny lön utifrån arbetstagarens resultat.

Personalchefen ansvarar för att det finns erforderliga anvisningar för lönesättning, lönerevision, tidplan mm.

Chefens ansvar

- Chefen ska väl känna till centrala löneavtal, kommunens lönepolicy och lönepolitik
- Chefen ska se till att lönesättning sker i linje med gällande löneavtal och den kommunövergripande lönepolicyen
- Chefen ska känna till verksamhetens övergripande mål och förankra dessa med sina medarbetare
- Chefen ska diskutera med medarbetarna om vad lönekriterierna innebär på arbetsplatsen
- Chefen ska genomföra medarbetar- och lönesamtal
- Chefen ska genomföra och följa upp individuella utvecklingsplaner med respektive medarbetare



- Chefen ska överlämna besked om preliminär ny lön i ett löneförmedlande samtal enligt samtalsmodellen chef - medarbetare
- Chefen ska tydliggöra för respektive medarbetare varför lönen ser ut som den gör och vad den enskilde arbetstagaren kan göra för att höja lönen

Förutsättningar som bör vara uppfyllda

- En tydlighet i verksamhetens övergripande mål
- Att chefer regelbundet involveras i lönepolitiska ställningstaganden
- Att chefer får information om gällande prioriteringar, löneutrymmen osv.
- Att chefer erbjuds utbildning som behövs för att leva upp till intentionerna i lönepolicyn. T.ex. utbildning inom samtalsträning, lönesamtals innehåll och uppbyggnad, gällande lönekriterier mm.

Medarbetarens ansvar

Medarbetaren har ett ansvar att ta del av lönepolicyn och gällande lönekriterier samt ta del av och tillämpa målen för verksamheten.

Medarbetardialogen

Medarbetardialogen inom Karlsborgs kommuns verksamheter har tre delar; arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och lönesamtal.

Arbetsplatsträffar

Vid arbetsplatsträffar diskuteras bl.a. verksamhet, arbetsresultat, prestationer, metoder och mål. Arbetsplatsträffarna är ett viktigt forum för diskussion och förankring av lönepolicyn och den övergripande lönepolitiken i kommunen. Arbetsplatsträffen är ett forum där verksamhetens lönekriterier informeras, diskuteras och tydliggörs.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet är ett planerat och strukturerat samtal mellan chef och medarbetare där man tillsammans går igenom mål, uppdrag och arbetssituation.

Vid medarbetarsamtalet utvärderas medarbetarens bidrag till verksamhetens resultat, delaktighet och ansvarstagande. Individuella utvecklingsplaner med konkreta mål och aktiviteter för att nå målen upprättas och följs upp vid medarbetarsamtalet.

I Karlsborgs kommun ska samtliga medarbetare erbjudas minst ett medarbetarsamtal per år.

Ille Stå LTC

Lönesamtal

Varje medarbetare ska en gång per år genomföra ett förberett lönesamtal med sin närmaste chef. Lönesamtalet förutsätter att lönekriterierna är kända då lönesamtalet har sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån gemensamt uppsatta mål enligt gällande lönekriterier. Det främsta syftet med lönesamtalet är att nå en samsyn om grunderna för lönesättningen och att skapa en gemensam förståelse. Lönen ska vara individuell och differentierad och bidra till goda resultat kopplat till prestation.

Löneförmedlande samtal

Den lönesättande chefen ska meddela preliminär ny lön i ett *löneförmedlande* samtal med respektive medarbetare. Samtalet ska äga rum innan lönespecifikationen med ny lön når medarbetaren. Chefen ska motivera den individuella lönen samt klargöra på vilket sätt medarbetaren kan påverka sin löneutveckling i framtiden.

Dokumentuppföljning

Uppföljning av lönepolicyn sker en gång varje mandatperiod.

U. Sta. L. A.