



LÖNEPOLICY

Bakgrund

Kommun ska bedriva en effektiv verksamhet med hög kvalitet utifrån politiska beslut och inom fastställda ekonomiska ramar. En viktig förutsättning är engagerad och lojal personal med rätt kompetens. En god arbetsmiljö skall möjliggöra goda prestationer med hög måluppfyllelse. Löneutrymmet är beroende av vad som framgår av centrala avtal samt av:

- *Finansiella läget i landet
- *Kommunens ekonomi
- * Marknadssituationen (konkurrensen om arbetskraften)

Lönepolicy och grunderna för lönesättning är gemensam för kommunen och ska vara känd av chefer och medarbetare i hela organisationen. Samsyn och konsekvent handlande är ett måste för att lönen ska fungera som arbetsgivarens styrinstrument. Lönen skall vara kopplad till individens resultat och prestation och skall vara baserad på faktiskt utfört arbete och åstadkomna resultat. Oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnisk och religiös bakgrund eller funktionshinder ska lönen vara kopplad till individens resultat och prestationer. Facklig tillhörighet eller om man är oorganiserad får heller inte verka diskriminerande liksom för visstids- eller deltidsanställda. Lönen får heller inte användas som ett konkurrensmedel inom kommunen.

Lönepolicydokumentet är ett centralt arbetsgivardokument. Det är därför särskilt viktigt att chefer med ansvar för lönesättning är väl förtrogna med lönepolicyn och det gemensamma förhållningssättet. Inför den årliga löneöversynen bedöms medarbetarens prestation och resultat utifrån verksamhetens mål och de lönekriterier som diskuterats och definierats på arbetsplatsnivå.

Detta dokument är den samlade och gemensamma lönepolicyn. Den gäller för alla kommunens anställda. Utvecklingen mot en decentraliserad organisation och lönesättning kräver tydlighet och ett gemensamt synsätt.

Syfte med lönepolicy

Syftet med individuell lönesättning är att den ska vara ett instrument för att säkerställa verksamhetens innehåll och utveckling mot verksamhetsmålen.

Samtidigt skall den ge incitament för personlig och professionell utveckling för medarbetarna.

Genom en utvecklad lönepolicy värnar vi medarbetarnas kunskap och kompetens, ansvar och engagemang. Vi strävar efter en god Lönespridning inom alla yrkesgrupper.

Lönesättningen skall utgå ifrån de kommungemensamma lönekriterierna. Därefter kan med fördel förvaltningsvisa anpassningar göras. Oavsett var i kommunen man är anställd, ska man känna igen de principer som styr lönesättningen.

Ansvarsnivåer

Lönesättande chef ansvarar för lönesättning på individnivå. Lönesättningen skall följa vad som framgår av lönekollektivavtalen och Tibro kommuns lönepolicy. Det förutsätter att det finns en fungerande dialog mellan chef och medarbetare i resultat-, utvecklings- och lönefrågor.

Förvaltningschef har det yttersta ansvaret för lönesättning inom förvaltningen. I ansvaret ingår att sörja för att chefer har nödvändiga kunskaper och förutsättningar att klara uppdraget.

På kommungemensam nivå ligger ansvaret på kommunchefen och i kommunchefens ledningsgrupp. Ledningsgruppen ansvarar dels för att det finns genomarbetade riktlinjer för hur löneförhandlingarna organiseras och genomförs dels för att cheferna får nödvändig utbildning.

Kommunstyrelsen ansvarar ytterst för lönebildningen, genom kommunens lönepolicy, samt att förhandlingarna genomförs enligt löneavtalen. Personalchefen företräder Kommunstyrelsen och dess arbetsutskott i dessa frågor.

De fackliga organisationerna har ett stort ansvar i att tillsammans med arbetsgivaren utveckla formerna för lönesättningsarbetet. Detta sker i första hand inom ramen för Tibro kommuns samverkansavtal.

Nyanställning

Vid nyanställning sätts lön av lönesättande chef. Lön ska sättas med stöd av lönepolicyn och aktuellt löneläge för befattningen. Hänsyn ska också tas till marknadsläget och avvägas mot den arbetsvärdering som gjorts samt till den lönebild som råder.

Lönen ska sättas med hänsyn till de faktorer som redovisas nedan. Det är inte frågan om en förhandling utan en överenskommelse som måste vara färdig innan anställningen påbörjas. I anställningsavtalet ska framgå om

övertidsersättning ingår i överenskommen lön. Samråd ska ske med personalchefen. Följande faktorer ska beaktas vid lönesättning av nyanställd.

- * Befattningens krav på
 - Ansvarstagande
 - Arbetsinsats/komplexitet
 - Kompetens
- * Utbildningsbakgrund
 - Erforderlig utbildning
 - Annan adekvat utbildning
- * Den nyanställdes erfarenhet
 - I yrket
 - I yrkeslivet
 - Andra erfarenheter av betydelse
- * Aktuellt löneläge för motsvarande eller likvärdig befattning i Tibro kommun
- * Bedömning av personlig lämplighet
- * Marknadsläget

Löneöversynen

I samband med de årliga översynerna ska huvuddelen av lönejusteringar ske. Inom ramen för förhandlingsutrymmet ska också eventuella ”snedsitsar” och osakliga löneskillnader hanteras. Vad gäller den individuella delen ska en helhetsbedömning göras utifrån gällande lönekriterier. Detta sker genom medarbetar- och lönesamtal. Utöver den individuella bedömningen ska också hänsyn tas till lönestrukturen i kommunen, den interna lönebildningen och marknaden. Vid låg eller obefintlig löneutveckling ska lönesättande chef ansvara för att handlingsplan utarbetas.

Medarbetar- och lönesamtal

Basen för individuell lönesättning är det årliga medarbetarsamtalet. Medarbetarsamtalet har ett framåtperspektiv som är kopplat till såväl individuella mål som verksamhetens mål. Bägge parter kan härigenom redovisa steg för steg hur väl man uppfyller uppsatta mål och vad som, av bägge parter, behöver göras framöver.

Lönesamtalet är en återkoppling av hur väl man lyckats under året som gått. Medarbetarsamtal och lönesamtal skall genomföras vid olika tidpunkter enligt en på förväg uppgjord årsplan. Samtliga medarbetare, även sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga, omfattas av den årliga löneöversynen och ska därmed omfattas av medarbetar- och lönesamtal.

Arbetsvärdering

Arbetsvärdering är en systematisk metod i syfte att, ur ett jämställdhetsperspektiv belysa lönestruktur och eventuella löneskillnader på

lika eller likvärdiga befattningar i kommunen. Arbetsvärderingen görs utifrån arbetets krav och svårighetsgrad. Arbetsvärderingmaterialet kommer att följas upp och vid behov kompletteras kontinuerligt. Det ska observeras att vid arbetsvärdering ska inte individuella prestationer beaktas.

Löneanalys

Varje år ska en kommungemensam lönestatistik tas fram. Denna utgör Tibro kommuns lönekartläggning och ligger till grund för löneanalyser.

Analysarbetet utgörs av jämförelser mot löneavtal, lagkrav och uppsatta mål avseende lönestrukturer och lönerelationer. Löneanalysen ska ske dels inom respektive förvaltning, dels kommunövergripande

Lönekriterier

Lönesättning för individer och grupper vilar, som tidigare nämnts, på löneavtalens innehåll, bedömning av lönestrukturen och marknadssituationen samt bedömningen av individens prestation. Lönekriterierna utgör ett verktyg för att i första hand bedöma individens prestation och utveckling. Det är valfritt om man vill nivåbestämma eller om man vill anteckna bedömningar. Det ska vara enkelt och överskådligt.

Som bilaga ligger lönekriterier för såväl chefer som medarbetare. Det är viktigt att framhålla att ett lönekriterier kan väga olika tungt mellan olika yrken och individer inom samma yrke, beroende på det uppdrag man har. Under varje kriterier finns ett antal förklaringar som ska ses som exempel på vad som menas med aktuell kriterier. Inom lönesamtal och löneöversyn görs en samlad bedömning utifrån lönekriterier och bedömningsnivåer. Avsikten är inte att kryssmarkera och lönesätta de olika kriterierna var för sig. Under arbetet med den samlade bedömningen kan matrisen användas för anteckningar eller markeringar. Bedömningen ska kommuniceras mellan chef och medarbetare. Bilagorna ska ses som verktyg för såväl lönesättande chef som medarbetare, att fundera över den individuella löneutvecklingen. Chefens bedömning ska göras förståelig så medarbetaren vet vad som ligger till grund för den individuella delen av lönen.

Till sist

Lönepolicyn ska inte ses som en beskrivning av ett faktiskt läge utan som en beskrivning på vad vi vill uppnå. Lönepolicyn ska ses över en gång under mandatperioden. Tibro kommun vill att löneinstrumentet ska bidra till en personlig och professionell utveckling för medarbetarna. Tibro kommun vill i övrigt vara en god arbetsgivare genom att erbjuda sina anställda medarbetare möjlighet till friskvård, kompetensutveckling, karriärutveckling samt en god miljö att verka och utvecklas i.

Bilaga 1 a.
Kommungemensamma lönekriterier

	Behöver utvecklas	Tillfreds ställande	Mycket bra	Utmärkt
Kriterier. Samtliga anställda.				
<u>Engagemang/initiativförmåga/självständighet</u> <ul style="list-style-type: none"> - Är kritisk/självkritisk och ger förslag till konstruktiva lösningar - Ser möjligheter - Kreativ och delar med sig av kunskaper, erfarenheter och idéer - Kan arbeta självständigt 				
<u>Samarbetsförmåga/kommunikativ förmåga/social kompetens</u> <ul style="list-style-type: none"> - Bidrar till ett gott arbetsklimat och en god arbetsmiljö - Förmåga att samarbeta med såväl arbetskamrater och ledning - Förmåga att upprätta goda och förtroendegivande kontakter med medborgarna och servicetagarna. God servicekänsla - Vilja och förmåga att kommunicera på ett sätt som bidrar till verksamhetsutveckling - Lyssnar på andra 				
<u>Ansvarstagande/arbetsresultat</u> <ul style="list-style-type: none"> - Vilja och förmåga att ta ansvar för eget arbete och för helheten - Ser till verksamhetens gemensamma resultat - Arbetar lojalt mot verksamhetens mål och överenskomna arbetssätt - Bidrar till att förändra och förbättra verksamheten - Vilja och förmåga att påta sig andra arbetsuppgifter och utökat ansvar 				
<u>Användbarhet/flexibilitet</u> <ul style="list-style-type: none"> - Yrkesskicklighet - Vilja och förmåga till egen utveckling - Medverkar till och bidrar med flexibla lösningar i arbetsuppgifter och arbetstider - Är kompetent och användbar inom många arbetsområden 				

Anteckningar

Bilaga 1 b
Chefskriterier.
Utöver de lönekriterier som gäller samtliga

	Behöver utvecklas	Tillfreds ställande	Mycket bra	Utmärkt
<p><u>Ledarskap</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Förmåga att entusiasmera och få med sig medarbetarna - Tydliggör och utvecklar verksamheten utifrån verksamhetens mål och gällande styrdokument - Uppmuntrar medarbetarnas initiativförmåga och utveckling - Sätter rimliga gränser för medarbetarnas arbetsåtaganden - Skapar trygghet vid förändringar och i det dagliga arbetet - Förmedlar värderingar, förhållningssätt, visioner och mål - Arbetar aktivt för att individer och grupper utvecklas och uppmärksammas - Kunskap om och förmåga att hantera frågor inom personalansvaret 				
<p><u>Verksamhetsansvar/måluppfyllelse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Förmåga att anpassa verksamheten till omgivningens krav inom ramen för ekonomiska resurser - Förmåga att genomföra förändringsarbete 				
<p><u>Omvärldsbevakning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Håller sig ajour med utvecklingen inom verksamhets- och managementområdet - Aktiv omvärldsbevakning och förmåga att se framtidsfrågor i omvärldsbevakningen 				
<p><u>Helhetssyn</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser till nyttan för den egna förvaltningen - Tar ansvar för kommunnyttan - Deltar i arbetet över enhets/förvaltningsgränser 				
<p><u>Utsatthet</u></p>				

Anteckningar