

Lönepolicy för Orust kommun

Dokumenttyp Riktlinjer	Förvaltning KSF, stab
Ämnesområde Personalpolitik	
Ägare/ansvarig Personalchef	
Antagen av KS 2004-10-06 § 123	Dnr KS/2004:146
Revisions datum	Giltig fr.o.m.
	Giltig t.o.m.

Inledning

Orust kommun är en arbetsgivare, därför är lönepolitiken gemensam för samtliga verksamheter.

Orust kommuns lönepolitik skall stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetsglädje så att kommunens verksamhet utvecklas och förbättras.

Lönepolitiska mål

Orust kommuns verksamheter har som mål att ge medborgarna bästa möjliga service utifrån tillgängliga resurser. Goda resultat och hög produktivitet skall uppnås.

Lönepolitiken skall ge förutsättningar för kommunen att rekrytera och behålla kompetent personal.

Alla medarbetare skall bedömas på samma grunder oavsett kön, religion eller etniskt ursprung.

Varje medarbetare skall känna till grunderna för lönesättning och hur hon/han kan påverka sin egen lön.

Lönepolitiken syftar till:

- Goda arbetsinsatser
- Kvalitets- och effektivitets förbättringar
- Kompetensutveckling och lärande
- Samarbete och utveckling av arbetsorganisation och verksamhet
- Ett brukarorienterat arbetssätt

Riktlinjer

Individuell och differentierad lön

Lönepolitiken motiverar till personlig utveckling genom att lönen differentieras och har sin utgångspunkt i medarbetarens prestation i arbetet.

Det som påverkar lönesättningen är följande faktorer:

- Yrkesprofilen**
- Personprofilen**
- Marknaden**

Lönespridningen syftar till att medarbetarna att öka sin kompetens och skicklighet.

Individuell lön förutsätter

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

Alla medarbetare skall bedömas från samma grunder oavsett kön, religion, etniskt ursprung, sexuell läggning eller ev. facktilhörighet. Individuell lön kan öka risken för lönediskriminering. Ett strukturerat arbetssätt enligt denna lönepolicy syftar till att motverka detta, men risken för diskriminering måste ständigt uppmärksammas.

Differentierad lön och lönespridning är ett medel för att skapa utrymme för löneutveckling. Generella höjningar minskar möjligheterna för en god löneutveckling inom gruppen. En förutsättning för att kunna behålla, rekrytera och belöna medarbetare är att respektive yrke har en lönespridning.

Utöver principerna för lönesättning i detta dokument skall även kriterier i centrala löneavtal gälla.

Lönesättningsparametrar

I Sverige bestäms lönen av tradition av tre faktorer; arbetsuppgifterna, medarbetaren och marknaden. I Orust benämner vi dessa Yrkesprofil, personprofil, marknadsprofil

Yrkesprofil

Arbetsuppgifterna värderas efter

- krav på utbildning och erfarenhet,
- grad av problemlösning
- grad av ansvar för verksamhet, personal och ekonomi,
- aktuella arbetsförhållanden, exempelvis fysisk och psykisk påfrestning.

Kommunen använder BAS-systemet för att värdera arbetet

Personprofil

Den enskilde medarbetaren värderas enligt de kriterier som finns i det centrala dokumentet *personprofilen*. I detta dokument värderas medarbetaren utifrån Yrkesfärdighet/kunnande, socialkompetens/samarbete samt ledarskap.

Detta dokument kan användas i sin helhet eller brytas ned och anpassas till förvaltnings/enhets nivå. Avsikten är att värdera prestation utifrån de olika områdena nedan.

Yrkesfärdigheter/kunnande

Medarbetarens bidrag till att nå verksamhetens mål påverkar lönenivån. Här bedöms hur medarbetaren i det egna arbetet omsätter sina kunskaper, tar ansvar, engagerar sig och arbetar flexibelt samt teoretisk utbildning.

Socialkompetens/samarbete

Värderar hur man te x löser arbetsuppgifter i grupp. Hur man engagerar och motiverar andra samt delar med sig av kunskaper och erfarenheter.

Ledarskap

Värderar kommunens arbetsledare och chefers ledarskapsförmåga.

Marknadsprofil

Den aktuella konkurrenssituationen, dvs. tillgång och efterfrågan på arbetskraft, påverkar lönenivån. Marknadslönesituationen kan därför sätta relevanta jämförelser ur spel, såväl inom som mellan yrkeskategorier. Marknadshänsyn skall tas vid löneöversyn. Av denna anledning ändras inte lönen mellan ordinarie löneöversyner. Om löneglidning sker av marknadsskäl skall lönerelationerna successivt återställas när marknadstrycket avtar. Vid risk för löneglidning p g a bristsituation skall alltid andra långsiktiga insatser övervägas. Kortsiktigt kan nyanställda lönesättas högre än jämförbara redan anställda. I ett långsiktigt perspektiv skall särskild uppmärksamhet

riktas mot grupper där kommunen är monopolarbetsgivare för att säkra tillgången på personal.

Lönesättning vid nyanställning

Den tilltänkte medarbetaren får tillfälle att lämna löneanspråk om hon/han erbjuds anställning. Personen får sedan erbjudande om anställning och lön, vilket denne har att acceptera eller avböja. Lönen skall vara fastställd när den nyanställde skriver på sitt anställningsavtal i god tid före anställningens början.

Vikarier och andra tidsbegränsat anställda lönesätts efter samma grunder som tillsvidareanställda. Lönen gäller under löneavtalets giltighet, inte under hela den avtalade tiden för anställningen. Arbetsgivaren erbjuder inte ny, högre lön om anställningen förlängs eller blir tillsvidareanställning, eftersom lönerna revideras även för tidsbegränsade anställda.

Lönesättning i samband med löneöversyn

I samband med löneöversynerna görs en värdering av medarbetarens arbetsinsats och resultat i förhållande till respektive verksamhets mål.

Den individuella lönesättningen görs såväl utifrån utförda prestationer som med sikte på utvecklingen framåt.

Utöver avtalsenlig löneöversyn skall lönediskussion endast ske vid **högst väsentlig** förändring av organisation och/eller arbetsinnehåll.

Lönstillägg skall endast utgå i undantagsfall.

Den individuella bedömningen görs utifrån personprofilens kriterier kopplat till verksamhetens mål.

De övergripande kriterierna är följande:

- Yrkesfärdigheter/kunnande
- Socialkompetens/samarbete
- Ledarskap

En konsekvens av en löneöversyn kan undantagsvis bli att en medarbetare inte får någon höjd lön.

I Orust kommun kan detta inträffa utifrån i huvudsak tre förutsättningar:

- Medarbetaren har redan en hög lön utifrån BAS-värdering, eller lön satt i översynens lönenivå.
- Medarbetaren har en icke-lagstadgad tjänstledighet .
- Medarbetaren har inte utfört sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.
- Medarbetare har sagt upp sig

I de situationer någon medarbetare inte erhållit högre lön i samband med löneöversynen och det beror på att medarbetaren inte utfört sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt har lönesättande chef ett ansvar för att en handlingsplan upprättas. Detta sker i samråd med den anställde.

Lönesamtal - delaktighet

Varje medarbetare skall genomföra ett förberett lönesamtal med sin närmaste chef. Lönesamtalet förutsätter att de kommungemensamma kriterierna och eventuella förvaltnings specifika kriterier är kända.

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

Lönesamtalet kan hållas i anslutning till utvecklingssamtalet eller som ett särskilt samtal vid annat tillfälle. Samtalens olika innehåll skall klart åtskiljas. Meningsfulla lönesamtal bygger på en dialog mellan chef och medarbetare.

Efter avslutad löneöversyn enligt traditionell förhandlingsomgång skall den lönesättande chefen så snart som möjligt meddela medarbetaren resultatet och om medarbetaren så begär motivera den individuella lönen. Vid förhandling enligt huvudspårsmodellen sker detta naturligt i själva förhandlingen.

Ansvarsfördelning

Övergripande lönepolitiska riktlinjer och riktlinjer för den årliga löneöversynen fastställs av KSAU i samråd med personalenheten.

- Personalchefen ansvarar för att dessa riktlinjer upprätthålles.
- Förvaltningschefen ansvarar för verksamhetsspecifika riktlinjer.
- Lönesättande chef ansvarar för att lönesamtal genomförs, individuell lönesättning, och att det individuella resultatet av revisionen meddelas medarbetarna efter slutförda förhandlingar.
- Kollektivavtal avseende lön och övriga anställningsvillkor tecknas av personalchefen.

All lönesättning sker i samråd med personalenheten.