



## LÖNEPOLICY

Antagandebeslut: Kommunstyrelsen 2006-11-07, §188  
Giltighet: 2006-11-07 och tills vidare

Grästorps kommuns lönepolicy skall underlätta för förvaltningarna att bedriva en effektiv verksamhet.

### Lönens syfte:

- Lönen ska vara ett medel för att stimulera till måluppfyllelse, verksamhetsutveckling och goda arbetsresultat så att verksamheten kan bedrivas så effektivt som möjlig.
- Lönen ska medverka till att kommunen kan rekrytera kompetenta medarbetare.
- Lönen ska uppmuntra till att behålla och utveckla goda medarbetare.

### Lönens storlek

Lönen ska spegla befattningens svårighetsgrad och befattningens arbetsförhållanden liksom verksamhetens och individens bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling.

- Befattningens svårighetsgrad och arbetsförhållanden bedöms bl a genom återkommande systematisk arbetsvärdering.
- Individens bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling bedöms enligt väl kända lönekriterier överenskomna på respektive förvaltning. Lönekriterier för förvaltningschefer, stabschefer, enhetschefer överenskomms kommungemensamt.

Avstämning mot marknaden sker genom att personalfunktionen

- följer lönerna i övriga samhället, speciellt inom den egna arbetsmarknadsregionen och inom kommunsektorn
- följer förvaltningarnas möjligheter att rekrytera den kompetens kommunen söker

### Lönesättning sker

- vid nyanställning
- vid årlig löneöversyn (eller med annat intervall enligt kollektivavtal)

## **Ansvar för lönesättning**

- KSAU svarar efter beredning i kommunens ledningsgrupp för årliga lönepolitiska riktlinjer och för uppföljning av löneutvecklingen. Riktlinjerna ska beakta behov av justeringar för att lönerna ska uppfylla Jämställdhetslagens krav på lika lön för lika och likvärdigt arbete. KSAU beaktar också extraordinära situationer inom en verksamhet, löneläget i vår närhet och eventuella rekryteringssvårigheter.
- Anställande chef sätter lön enligt KSAU:s årliga riktlinjer vid nyanställning och vid regelbunden löneöversyn. Kommunchefen sätter lön på förvaltnings- och stabschefer.
- Lokala kollektivavtal om lön och tillägg till lön tecknas av kommunchefen.

## **Form för löneöversyn**

Överläggningar eller förhandlingar med fackliga organisationer äger rum enligt bestämmelser i kollektivavtal.

Arbetsgivaren strävar efter att lön ska sättas individuellt av chef enligt väl kända lönekriterier i dialog med den anställde och med KSAU:s riktlinjer som grund. Chefen ska alltid i samtal med den anställde motivera sin lönesättning enligt lönekriterier och anvisningar.

## **Lön utöver månadslön/timlön**

Grundsynen ska vara att den överenskomna lönen utgör ersättning för samtliga arbetsuppgifter. Tilläggsbelopp till månadslön ska undvikas. Förvaltningschef kan dock besluta om tidsbegränsat tillägg för att ge en anställd möjlighet att under en period åta sig ett speciellt ansvar.

I lokalt kollektivavtal kan överenskommelse om tillägg träffas om det finns särskilda skäl.

## **Lönesättning i speciella situationer**

Vid nyanställning med inledande provanställning och i övrigt vid anställning av person som är oprövad inom ett yrke kan överenskommelse träffas om möjlighet till lönejustering efter 6 – 10 månader eller enligt kollektivavtal.

Internrekrytering till annan befattning är att betrakta som nyanställning och lönesätts i samband med anställningsbeslutet. Förvaltningar och enheter konkurrerar inte med varandra genom lönesättning.

Förändring av arbetsuppgifter i samband med omorganisation eller omfördelning av arbetsuppgifter beaktas normalt vid kommande löneöversyn. KSAU eller chef kan besluta om annan ordning vid ett speciellt tillfälle.

Överenskommelse om att arbetstagare inte har rätt till kompensation för övertidsarbete kan träffas i kollektivavtal eller mellan chef och anställd. Överenskommelse med anställd görs vid anställning eller i samband med löneöversyn. Vi strävar efter att göra sådan överenskommelse med samtliga enhetschefer och i övrigt enligt förvaltningschefens bedömning. Månadslönen överenskomms med hänsyn till att arbetstagaren inte har rätt till kompensation för övertidsarbete. Om arbetsgivaren bedömer att det är möjligt kan arbetstagaren få ledigt från arbetet i nära anslutning till övertidsarbete av större omfattning.

## **Löneutveckling i speciella situationer**

**Den som är långtidssjukskriven eller föräldraledig** omfattas av årlig löneöversyn.

**Den som är tjänstledig av annan anledning** omfattas av löneöversyn om det är rimligt med hänsyn till tjänstledighetens längd och omständigheterna i övrigt.

**Vid omplacering till befattning med lägre lönenivå gäller**

Inför omplaceringen överenskomms om den anställde ska behålla sin lön eller om lönen ska sänkas helt eller delvis till den nya befattningens nivå.

Om lönen inte sänks till den nya befattningens nivå gäller

- Lönenivå i den nya befattningen bestäms på samma sätt som om personen rekryterats på annat sätt. Avlämnande förvaltning betalar den eventuella skillnaden mellan utgående lön och den nya lägre lönenivån.
- Vid de årliga löneöversynerna höjs den nya lönenivån efter bedömning enligt lönekriterier. Den mellanskillnad den avlämnande förvaltningen betalar minskar därmed, medan utgående lön förblir oförändrad tills balans uppnåtts.

# TILLÄMPNINGSANVISNINGAR.

## KRITERIER

Som utgångspunkt gäller två huvudkriterier, dels innehållet och kraven i arbetet dels individens prestation i förhållande till dessa krav.

### Som kriterier i fråga om arbetskrav bör följande gälla:

1. Utbildning och erfarenhet
2. Krav på problemlösningsförmåga
3. Sociala färdigheter
4. Ansvar för materiella resurser och information
5. Ansvar för människor
6. Ansvar för planering, utveckling, resultat och arbetsledning
7. Arbetsförhållanden, fysiska och psykiska

**Arbetskraven** för respektive yrkeskategori ska utvecklas och fastställas inom respektive verksamhetsområde eller i samråd om flera verksamhetsområden är berörda.

**Arbetsprestationen** bedöms mot de krav som ställs upp för respektive arbete. Kraven utgår från verksamhetsmålen. Prestationen för de viktigaste arbetskraven bör anges i något av följande steg:

1. otillfredsställande
2. mellansteg
3. tillfredsställande
4. mellansteg
5. väl tillfredsställande

### Vid lönesättning skall beaktas

- ledningsförmåga
- omdöme
- initiativ
- samarbetsförmåga
- förändringsbenägenhet
- idériedom och problemlösning
- resultatansvar
- att löneskillnader mellan kvinnor och män inte beror på kön

Hänsyn till s.k. plusvärden eller utvecklingskompetens vägs också in vid bedömningen. Det handlar t.ex. om bidrag till verksamhetsförbättringar, bidrag till god arbetsmiljö och gott arbetsklimat samt användbarhet för andra arbetsuppgifter än de ordinarie.

Beskrivningar för respektive steg (1, 3 och 5) ska finnas för att underlätta arbetet med prestationsbedömning och förbättra dess kvalitet.

De olika bedömningarna enligt ovan utgör inte någon matematisk modell för lönesättning, utan är endast avsedda som en metod att systematiskt och likvärdigt gå igenom olika krav och kriterier. Detta utgör sedan grund för en sammanfattande bedömning inför lönesättning eller ändring av lön.

## **FÖRFARANDE**

Beslut om lön i enskilda fall eller i samband med förhandling om kollektivavtal fattas i enlighet med gällande delegationsordning. På arbetsgivarsidan förutsätts att samråd med personalorganet sker i ett tidigt skede.

Vid beslut om lön i enskilda fall kan medarbetare som så önskar begära biträde av sitt fackliga ombud.

Beslut om lön fattas i samband med nyanställning i enlighet med dessa tillämpningsanvisningar. Omprövning av lön sker i samband med lönerevision och vid väsentlig utökning av arbetsinnehåll eller krav i arbetet.

Beslut om omprövning ska alltid motiveras. Retroaktiv lönesättning kan förekomma i det fall en felaktig lönesättning rättas till eller i det fall kollektivavtalsparterna enas om detta.

En arbetsmetod för att få en väl fungerande lönesättning ska vara att varje medarbetare får ett utvecklingsamtal med sin chef/arbetsledare där det diskuteras och preciseras de arbetskrav och kriterier som gäller, samt den bedömning av arbetsprestation som chefen/arbetsledaren gör. Även frågan om ev. plusvärden tas upp. Vid ett särskilt samtal med den anställde i öppen dialog om lön redovisar och diskuterar chefen/arbetsledaren sin bedömning av vilken lön/vilken löneförändring detta bör medföra. Resultatet efter genomförd lönerevision eller omprövning av lön ska motiveras och lämnas av chefen/arbetsledaren.

## **ETIK VID LÖNEFÖRHANDLINGAR/ ÖVERLÄGGNINGAR**

Båda parter har ett ansvar för att komma väl förberedda till en förhandling. Förberedelserna ska präglas av öppenhet och uppriktighet mellan parterna.

Under förhandlingen gäller att vara ärlig, lyssna till motparten och fråga för att förstå vad som menas, att bara säga sådant som man kan stå för och försäkra sig om att man menar samma sak med överenskommelsen.

Det som händer vid förhandlingen avseende argument och bud stannar mellan parterna och får aldrig lämnas ut om inte parterna kommer överens om annat. Den information som ska meddelas anställda är det som parterna är överens om när förhandlingen är avslutad.

Båda parter har ett ansvar för förhandlingsresultatet.