

ASKERSUNDS KOMMUN	STYRDOKUMENT
Dokument Lönepolicy	Beslutat av Kommunfullmäktige
Beslut KF § 155 2011-11-28	Giltighetstid 2011-11-28 -

Lönepolicy

för

Askersunds kommun

Antagen av Kommunfullmäktige 2011-



Innehållsförteckning

Lönepolicy.....	3
Lönens syfte.....	3
Lönens storlek.....	3
Tidpunkt för lönesättning.....	4
Ansvar för lönesättning.....	4
Form för löneöversyn.....	4
Medarbetarsamtal.....	4
Lönesamtal.....	5
Arbetsvärdering.....	5
Lönekriterier.....	5
Lön utöver månadslön/timlön.....	5
Löneutveckling i speciella situationer.....	6
Förenklad tidsplan för löneöversynen.....	7

Lönepolicy

Kommunen är en arbetsgivare även om verksamheten bedrivs inom nämndernas/styrelsernas olika förvaltningar. Kommunens lönepolicy gäller därför samtliga förvaltningar.

Lönesättningen inom en förvaltning kan aldrig ses isolerat, utan får ofta konsekvenser inom andra förvaltningar.

Policyn gäller för alla arbetstagare, både fackligt anslutna oavsett facklig organisation såväl som oorganiserade.

Lönesättningen för grupper och individer vilar på ett flertal grunder som beskrivs närmare på andra håll i policyn. Lönen bestäms med hänsyn till

1. Löneavtalens innehåll
2. Bedömning av arbetets innehåll och svårighetsgrad; arbetsvärderingen
3. Bedömning av lönestrukturer; lönepolitiken
4. Bedömning av individens resultat; lönepolitiken
5. Marknadssituationen; lönepolitiken

Lönens syfte

- Lönen ska stimulera till måluppfyllelse, verksamhetsutveckling och goda arbetsresultat så att verksamheten i Askersunds kommun kan bedrivas så effektivt som möjligt inom tillgängliga ekonomiska ramar.
- Lönen ska säkerställa att kommunen kan rekrytera och behålla goda medarbetare som ger medborgarna bra service med lust, mod och engagemang.

Lönens storlek

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

- Befattningens svårighetsgrad och arbetsförhållande bedöms bl a genom återkommande systematisk arbetsvärdering
- Individens bidrag till måluppfyllelse och verksamhetsutveckling bedöms enligt väl kända gemensamma lönekriterier.

Avstämning mot marknaden sker genom att kommunledningskontoret

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

Lön och löneutveckling ska vara sakligt grundade. Osaklighet föreligger om löneskillnader beror på

- Kön
- Ålder
- Funktionshinder
- Etnisk eller kulturell bakgrund
- Sexuell läggning
- Anställningsform

- Tjänstgöringsgrad
- Facklig anslutning
- Facklig tillhörighet

Osaklig löneskillnad föreligger inte om olikheterna kan förklaras utifrån arbetsvärdering och lönepolitik.

All lönesättning är subjektiv. I chefsuppdraget ingår att värdera och bedöma medarbetarna, men inte utifrån osaklig grund eller tex personlighet och utseende. Det är bättre med en tydlig subjektiv bedömning än en oklar objektiv värdering. Det är lönenivån på den nya lönen som speglar medarbetarens prestation och inte lönepåslaget.

Tidpunkt för lönesättning

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

Ansvar för lönesättning

- Kommunstyrelsens arbetsutskott ansvarar 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. KS AU beaktar också extraordinär produktivitetsutveckling inom en verksamhet, löneläget i vår närhet, eventuella rekryteringssvårigheter samt kommunens totala ekonomi.
- Personalkontoret samordnar löneöversynen och planerar processen tillsammans med kommunstyrelsens arbetsutskott och kommunledningsgruppen. Biträder förvaltningscheferna vid överläggningar med de fackliga organisationerna. Biträder verksamheterna vid löneöversynen. Upprättar riktlinjer till lönesättande chefer. Upprättar lönekollektivavtal och avstämningsprotokoll.
- Anställande chef sätter lön enligt KS AU årliga riktlinjer vid nyanställning och vid regelbunden löneöversyn. Kommunchefen sätter lön på förvaltningschefer.
- Samtliga lönejusteringar utöver nyanställning och ordinarie löneöversyn beslutas av personalchef efter förfrågan från förvaltningschef.
- Lokala kollektivavtal om lön och tillägg till lön tecknas enligt gällande delegationsordning, för närvarande av personalchefen.

Form för löneöversyn

Information om kommunstyrelsens arbetsutskotts riktlinjer lämnas i kommunövergripande samverkansgruppen inför varje avtalsperiod. 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 KS AU's riktlinjer som grund. Chefen ska alltid i samtal med den anställde motivera sin lönesättning enligt lönekriterier och anvisningar.

Medarbetarsamtal

En individuell och differentierad lönesättning förutsätter regelbundna medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet är i huvudsak framåtsyftande där man planlägger vad som krävs för att nå

uppsatta mål, diskuterar behov av kompetensutveckling samt tar upp frågor om arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Ett väl planerat och genomfört medarbetarsamtal är en förutsättning för trygghet, förtroende, utveckling och engagemang på arbetsplatsen. Medarbetarsamtal skall genomföras varje år.

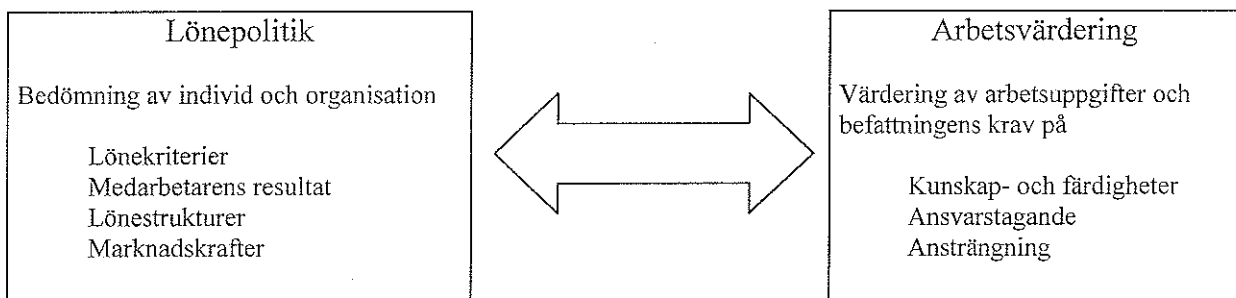
Lönesamtal

Lönesamtal är en dialog mellan chef och medarbetare om uppnådda mål och det gångna årets arbetsinsats. Utifrån lönekriterierna återkopplar chefen till den bedömning och handlingsplan som gjordes under medarbetarsamtalet. Vid lönesamtalet kan chefen meddela arbetstagarens nya lön. Lönesamtalet är ingen löneförhandling.

Arbetsvärdering

Vid alla former av arbetsvärdering är det just bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad som är i fokus. *Arbetsvärderingen är i första hand en bedömning ur ett genusperspektiv.* Hänsyn tas inte till individuella prestationer eller påverkan från marknaden. En alltför stor fokusering på bedömning av befattning riskerar att ske på bekostnad av den individuella bedömningen.

Skillnad mellan arbetsvärdering och lönepolitik kan beskrivas på följande sätt:



Lönekriterier

Se bilaga.

Lön utöver månadslön/timlön

Tillägg till månadslön/timlön för speciella arbetsförhållanden kan förekomma enligt bestämmelser i kollektivavtal, t ex för obekvämt arbetstid, beredskapstjänstgöring och dylikt. Sådana tillägg utgår i allmänhet per timme.

Tilläggsbelopp till månadslön ska undvikas. Askersunds kommuns grundsyn är att den överenskomna månadslönen utgör ersättning för samtliga arbetsuppgifter.

Förvaltningschef kan, efter samråd med personalchefen, i undantagsfall besluta om tidsbegränsat tillägg, när en anställd under en period ges ett speciellt ansvar. I lokalt kollektivavtal kan överenskommelse om tillägg träffas om det finns särskilda skäl.

Ersättning i annan form av lön (förmånsbil, extra pensionsavsättning, extra sjukförsäkring eller liknande) kan inte överenskommas.

Löneutveckling i speciella situationer

Samtliga lönejusteringar utöver nyanställning och ordinarie löneöversyn beslutas av personalchef efter förfrågan från förvaltningschef.

Om en medarbetare erhåller/ska erhålla och utför/ska utföra **betydligt mer kvalificerade arbetsuppgifter som kan jämföras med en högre, helt eller delvis, ny tjänst** kan en löneförändring förekomma mellan översynerna. Det ska vara uppenbart att förändringen ligger **utanför den naturliga utvecklingen av anställningen**. Normalt ska medarbetaren ha utfört de nya uppgifterna under en tid för att en bedömning av prestation skall kunna göras. En högre lön ska således kopplas både till de mer kvalificerade arbetsuppgifterna och medarbetarens sätt att utföra sina nya uppgifter. Därigenom kan lönejusteringen på grund av de nya uppgifterna komma att ske successivt i takt med att utförandet av uppgifterna utvecklas.

Vidareutveckling/vidareutbildning som sker i tjänsten eller på fritiden och som inte leder till mer kvalificerade arbetsuppgifter än vad som kan anses normalt för yrket medför inte högre lön enbart av den anledningen. Fortfarande är det medarbetarens prestationer som ska bedömas.

Internrekrytering till annan befattning är att betrakta som nyanställning och lönesätts i samband med anställningsbeslutet.

Lönen skall inte användas som konkurrensmedel **inom** Askersunds kommun.

Inför **omplacering** till nya arbetsuppgifter utanför arbetstagarens anställningsavtal tillämpas reglerna i HÖK 10, Övriga anteckningar, *"Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom."* Avlämnande förvaltning står för kostnaden för lönetillägget.

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

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.

Fackliga företrädares löneutveckling. Arbetsgivaren ska bedöma varje medarbetares prestationer i arbetet som grund för löneutvecklingen. Arbetsgivaren ska inte och kan inte bedöma sättet att utföra det fackliga uppdraget. Däremot är det viktigt att löneutvecklingen inte påverkas negativt av det fackliga engagemanget.

Den dokumentation som förts i samband med medarbetarsamtal och lönesamtal ska vid **chefsbyte** överlämnas till den nye chefen.

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse med medarbetare om att denne inte har rätt till kompensation för overtidsarbete. Av anställningsavtalet ska framgå om overtiden är inlöst.

Inlöst övertid kompenseras ekonomiskt genom högre lön. Anställda med inlöst övertid skall kompensera sin mertid i nära anslutning till intjänandetillfället (inom en månad). Tid som inte kompenseras genom ledighet får inte sparas. För anställda med avtal om årsarbetstid gäller reglerna i årsarbetstidsavtalet.

Förenklad tidsplan för löneöversynen

(Tidsplanen justeras i de fall då upprättade kollektivavtal avviker från den 1 april eller träffas efter detta datum)

Medarbetarsamtal sker i början på hösten.

Lönekartläggning sker i september-november.

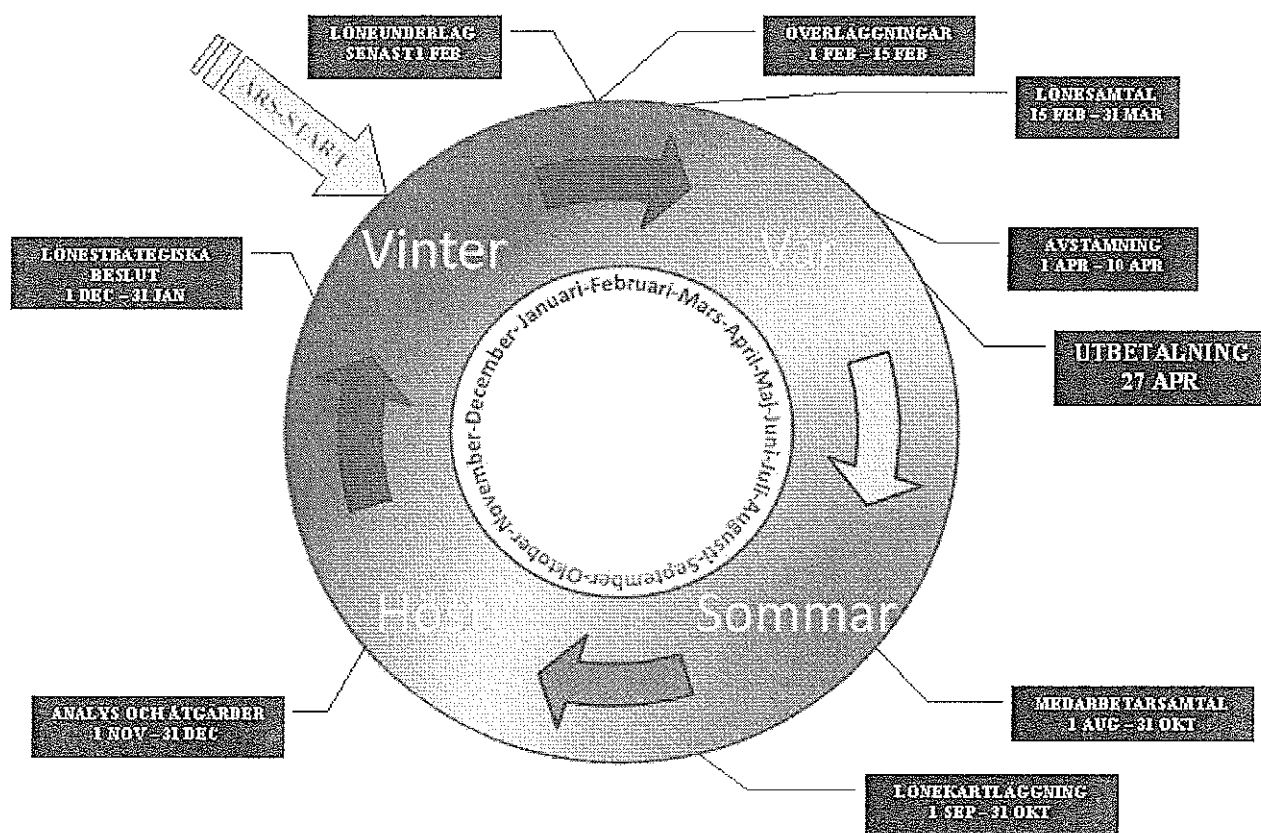
Lönepolitiska åtgärder som grundar sig på lönekartläggning, kommunens ekonomi, centrala avtal samt ev övriga lönepolitiska hänsyn diskuteras först i kommunledningsgrupp i november-december och behandlas därefter av kommunstyrelsens arbetsutskott under december-januari.

Löneöverläggningar med de fackliga organisationerna sker under första kvartalet.

Lönesamtal sker under första kvartalet. Ny lön meddelas vid lönesamtalet *om så är möjligt*.

Avstämning med de fackliga organisationerna sker i början av april.

Ny lön utbetalas i april.



Detaljerad tidsplan för löneöversyn

(Tidsplanen justeras i de fall då upprättade kollektivavtal avviker från den 1 april eller träffas efter detta datum)

Datum	Aktivitet	Ansvarig
1 augusti – 31 oktober	Medarbetarsamtal	Arbetsledare genomför medarbetarsamtal med samtliga medarbetare
1 september – 31 oktober	Lönekartläggning	Personalkontoret gör en lönekartläggning och analys utifrån kraven i jämställdhetslagen
1 november – 31 december	Analys och åtgärder	Kommunledningsgruppen analyserar lönekartläggningen och lämnar förslag till lönepolitiska åtgärder.
1 december – 31 januari	Lönestrategiska beslut	Kommunledningsgruppens förslag behandlas av kommunstyrelsens arbetsutskott
Senast 1 februari	Löneunderlag	Personalkontoret upprättar löneunderlag som skickas ut till lönesättande chefer och fackliga organisationer
1 februari – 15 februari	Överläggningar	Arbetsgivaren kallar resp facklig organisation till överläggning i enlighet med de centrala löneavtalen. Vid överläggningen redogör arbetsgivaren för sina planerade åtgärder utifrån lönekartläggningen och de slutsatser och lönepolitiska överväganden som dragits av den.
15 februari – 31 mars	Lönesamtal	Cheferna genomför lönesamtal med sina anställda. Samtalet ska innehålla chefens bedömning av prestationer och uppnådda resultat utifrån uppsatta lönekriterier sedan senaste löneöversynen. Lönen skall vara individuell och differentierad och baseras på upprättade lönekriterier. Lönesamtalet skall också innehålla arbetsgivarens krav och förväntningar för framtiden så att en positiv process kring lönebildningen kan skapas.
1 – 10 april	Avstämning	Arbetsgivaren kallar resp facklig organisation till avstämning och presenterar sitt samlade förslag till ny lön
27 april	Utbetalning	Den nya lönen utbetalas.

Bilagor

Arbetsvärdering – kriterier
Modell för medarbetarsamtal
Lönekriterier