

Vansbro kommun

Riktlinjer för lönesättning

Verksamhetsstöd Personal

Lillemor Tännström
2014-03-05

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Riktlinjer för lönesättning	2
Syfte	2
Ansvarsfördelning	2
Individuell och differentierad lönesättning	2
Jämförelse med den regionala arbetsmarknaden	2
Lönesättning vid nyanställning	3
Löneöversyn.....	3
Lönekriterier	4
Kriterier för bedömning CHEF	4
Kriterier för bedömning MEDARBETARE	4
Kriterier för bedömning PEDAGOGISK PERSONAL.....	4
Förändring av lön för redan anställd	5
Varaktigt förändrade arbetsuppgifter	5
Tillfälligt förändrade arbetsuppgifter	5
Förflyttningar till följd av organisatoriska skäl eller vid sjukdom (omplacering).....	5
Behålla medarbetare med nyckelkompetens (i undantagsfall).....	5
Uppföljning	5

Riktlinjer för lönesättning

Våra medarbetare är en förutsättning för att skapa en bra verksamhet. Vansbro kommun ska upplevas som en trygg och säker arbetsgivare.

Goda insatser belönas utifrån prestation och faktiskt resultat. Den bedömningen görs med hjälp av de lönekriterier som finns framarbetade i samverkan med fackliga organisationer.

I detta dokument beskrivs riktlinjer som gäller för lönesättning i Vansbro kommun.

Syfte

Syftet med Riktlinjer för lönesättning är att tydliggöra att Vansbro kommun är **en** arbetsgivare och grunderna för lönesättning är gemensamma för hela kommunen.

Lönesättningen ska också göra det möjligt för kommunen att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Lönesättningen ska vara förenlig med kommunens ekonomiska förutsättningar.

Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen ansvarar för kommunens gemensamma lönepolitik samt har uppföljningsansvaret för förvaltningens efterlevnad av lagar och avtal inom löneområdet.

Respektive verksamhetschef ansvarar för att riktlinjer för lönesättning och lönekriterier är kända inom verksamheten.

Lönesättande chef ansvarar för att bedöma medarbetares förmåga och arbetsprestationer, att ha lönesamtal (resultat och medarbetarsamtal) samt att sätta lön i samverkan med personalchef utifrån fastställda ramar, riktlinjer och lönekriterier.

Verksamhetsstöd personal samordnar löneöversynsprocessen och personalchef är övergripande ansvarig för att all lönesättning sker utifrån de riktlinjer och kollektivavtal som finns.

Individuell och differentierad lönesättning

I centrala löneavtalen, HÖK¹, finns en gemensam viljeinriktning angiven, att lönen ska vara individuell och differentierad och en ökad lönespridning ska eftersträvas.

Lönesättningen ska premiera goda arbetsprestationer som bidrar till att utveckla verksamheten och ge kunder/brukare/anställda en bra service och ett gott bemötande. Bedömningen av vad som är goda arbetsprestationer ska utgå från verksamhetsmål och de individuella mål som finns i varje medarbetares utvecklingsplan, samt utifrån de lönekriterier som finns.

Lönesättningen ska utgå från dels att lika eller likvärdigt arbete betalas lika, dels att lönerna differentieras efter arbetets svårighetsgrad, självständighet, ansvar och resultat. Till grund för dessa bedömningar ligger lönekartläggningen.

Värderingen och differentieringen ska ske på köns- och mångfaldsneutral grund.

Lönesättningen ska motivera medarbetarna till utveckling vad gäller kompetens, ansvar och arbetsuppgifter.

Jämförelse med den regionala arbetsmarknaden

Där kommunens verksamheter konkurrerar med den övriga arbetsmarknaden ska löner och övriga anställningsvillkor jämföras med den regionala arbetsmarknaden.

¹ HÖK, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal. Finns sex olika avtal. Se www.skl.se/avtal-lagar

Lönesättning vid nyanställning

Lönesättning av nyanställda medarbetare ska baseras på:

1. De krav som ställs på befattningen
2. De sökandes kompetens och erfarenhet i förhållande till kraven.
3. Hur kommunens lönebild är för redan anställda i motsvarande befattning
4. Rekryteringsläget på den regionala arbetsmarknaden

För nyanställda som är oprövade i sitt yrke och därför får en lägre ingångslön är det möjligt att vid nyanställning komma överens om en särskild skriftlig löneutvecklingsplan. Planen ska kopplas till prestation och resultat och sträcka sig över en tidsperiod om maximalt två år.

Överenskommelse om lön vid nyanställning ska vara klar och godkänd av medarbetaren innan beslut om anställning tas.

Lönekartläggningen är ett viktigt hjälpmedel vid lönesättning liksom *lönelänken*² från SKL. I lönelänken finns alla löner inom kommuner och landsting tillgängliga för jämförelser och statistikuppgifter.

Löneöversyn

Varje år sker en löneöversyn där samtliga tillsvidareanställdas löner ses över utifrån de centrala avtalen. Förhandlingar kring löneavtalen sköts centralt av SKL³. När de centrala avtalen är fastställda ska överläggningar med lokala fackliga organisationer ske där man ska komma överens om formerna för översynen, vilka som ska ingå mm. Löneöversynen och förhandlingar är delegerad till Personalchef.

Kommunstyrelsen fastställer ramar och principer för löneöversyn utifrån centrala avtal och budgeterade medel.

Samtliga medarbetare ska ha ett resultat- och medarbetarsamtal minst en gång om året. I samtalet ska chefen tydliggöra mål och förväntningar på medarbetaren. Samtalet innehåller underlag till löneöversynen (uppföljning av året som gått) och planering av de mål och uppgifter som ska ligga till grund för bedömningen till nästa års löneöversyn.

² Lönelänken – ett verktyg för att jämföra löneläget i Sveriges kommuner. www.skl.se/lonelanken

³ SKL – Sveriges kommuner och landsting. Central arbetsgivarorganisation. www.skl.se

Lönekriterier

Lönekriterier inom respektive verksamhet/grupp ska vara väl kända bland medarbetarna. Kopplingen mellan lön, arbetsprestationer, förhållningssätt och vilja att utvecklas i förhållande till verksamhetens mål ska vara tydliga.

I Vansbro kommun finns specifika lönekriterier framtagna för följande tre grupper, innehållande följande delar;

Kriterier för bedömning CHEF

- Resultat
 - Planer, mål och strategier-styrning
 - Måluppfyllelse
 - Resursanvändande
- Förhållningssätt
 - Förhållningssätt till medarbetare
 - Förhållningssätt till arbetsgivarrollen
 - Samverkan internt och externt
- Utvecklingsförmåga
 - Tar ansvar för egen utveckling
 - Arbetar för utveckling av verksamheten

Kriterier för bedömning MEDARBETARE

- Visar yrkeskompetens
- Arbetar effektivt och rationellt
- Ansvarstagande i arbetet
- Arbetar för en fungerande arbetsgrupp/arbetsplats
- Har ett professionellt bemötande
- Tar ansvar för egen utveckling
- Arbetar för verksamhetsutveckling

Kriterier för bedömning PEDAGOGISK PERSONAL

- Kunskap om uppdraget
- Ämneskunskaper
- Kompetensutveckling
- Pedagogrollen
- Värdegrund
- Barns/elevs/studerandes inflytande
- Arbetslagsarbete
- Enhetsansvar
- Samverkan med hem

Förändring av lön för redan anställd

Förändring av lön för redan anställda ska ske i samband med ordinarie löneöversyn med nedanstående undantag som beslutas av personalchef. Generellt sett ska ställningstagande till ändring av anställningsavtal tas när arbetsuppgifter tydligt ändras. I samband med detta görs ny lönesättning.

Varaktigt förändrade arbetsuppgifter

Förändring i lön utanför ordinarie löneöversyn får ske vid varaktig förändring där medarbetarens arbetsuppgifter blir väsentligt mer kvalificerade och innefattar ett utökat ansvar. Rekommendationen är dock att i dessa fall ändra anställningsförhållanden.

Tillfälligt förändrade arbetsuppgifter

När en medarbetare tillfälligt tar på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter och ett utökat ansvar kan ett tidsbegränsat lönetillägg utgå för den period som de tillfälliga arbetsuppgifterna är aktuella. Detta ska tydligt avtalas om och en tydlig tidsperiod ska anges.

Förflyttningar till följd av organisatoriska skäl eller vid sjukdom (omplacering)

För medarbetare som av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom förflyttas eller omplaceras till en annan befattning gäller kollektivavtalens bestämmelser.

Behålla medarbetare med nyckelkompetens (i undantagsfall)

I undantagsfall kan en verksamhet utifrån verksamhetsskäl bedöma det som nödvändigt att justera en enskild medarbetares lön i syfte att behålla denne som medarbetare om personen ifråga fått ett erbjudande om arbete från en annan arbetsgivare. Verksamhetschefen tillsammans med personalchef beslutar om denna möjlighet som ska användas med mycket stor restriktivitet och som kräver synnerliga skäl. Om en medarbetare har fått ändrad lön enligt ovanstående undantag ska detta tas hänsyn till vid nästa löneöversyn.

Uppföljning

Uppföljning av lönesättning ska ske dels på verksamhetsnivå, dels kommunövergripande.

I uppföljningen som sker i samband med löneöversynen årligen ska konsupplad lönestatistik ingå. Uppföljningen sker genom analys av löneläget med hjälp av MIA⁴.

⁴ MIA – lönekartläggningssystem som används för att se att inga osakliga löneskillnader finns ur jämställdhetssynpunkt (män och kvinnor). Används även för att värdera lika och likvärdiga arbeten.