



LÖNEPOLICY

Regler och värderingar som styr lönebildningen för samtliga anställda i Torsby kommun.

ÖVERGRIPANDE MÅL

Lönepolicyn skall fungera som ett redskap för politiker och anställda i Torsby kommun genom att:

- Stimulera till goda arbetsinsatser och därmed god kvalitet i utfört arbete
- Underlätta vid nyrekrytering av personal
- Tydliggöra sambandet mellan verksamhetsmål och den anställdes engagemang och utförande

GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

Lönepolicyn bygger på de intentioner som finns i de centrala löneavtalen.

Samma principer för lönesättning gäller oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, politisk uppfattning, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, anställningsform och sysselsättningsgrad.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Lönen kan även påverkas av marknadssituationen.

På individnivå är anställningsavtalet, som upprättas mellan den anställda och Torsby kommun det centrala dokumentet. Den anställda har kvalitets- och kvantitetsansvar för utfört arbete. Arbetsgivaren Torsby kommun fastställer arbetsuppgifterna och hur dessa utförts.

Lönesättning sker vid:

- Rekrytering – nyanställningar och visstidsförordnanden
- Årlig löneöversyn
- Löpande lönejusteringar
ska användas restriktivt t ex om den anställde varaktigt fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter och vid återgång efter längre tjänstledighet

Lönesättning nyanställd

Vid nyanställning tas hänsyn till arbetets svårighetsgrad, kompetens och erfarenhet hos den som ska anställas, graden av konkurrens samt ekonomiska förutsättningar för respektive verksamhet.

Vid nyrekrytering inom yrken där tillgången är begränsad kan konkurrenssituationen innebära att nyanställd får en högre lön än redan anställda på motsvarande tjänster. I de fall då bedömningen blir att det inte enbart är den individuella lönesättningen som förklarar lönestrukturen bör en åtgärdsplan göras.

Vid anställning av både tillsvidare- och visstidsanställda anges lönen på innevarande års lönenivå. Huvudregeln är att tidsbegränsat anställdas löner revideras i samband med att tillsvidareanställdas löner revideras.

Dialog chef/medarbetare

För tillsvidareanställda, som redan är anställda ska medarbetarsamtal och lönesamtal genomföras en gång per år där sambandet lön, motivation och resultat diskuteras.

Lönekriterier

Kriterierna ska vara väl kända av alla och är det verktyg som används för bedömningen. Dessa handlar om yrkesskicklighet, ansvarstagande, professionellt förhållningssätt, samarbets- och utvecklingsförmåga hos den anställde.

Lönespridning

Sambandet lön – motivation – resultat är grundläggande. Genom att verka för större lönespridning kan möjligheterna att stimulera medarbetaren till bättre prestation öka.

Lönetillägg

Lönetillägg tillämpas endast i undantagsfall, där det finns tydliga verksamhetsmässiga skäl. Ett lönetillägg ska alltid tidsbegränsas.

Andra ersättningssystem

Längre semester, kortare arbetstid, individuellt pensionsavtal i utbyte mot en lägre lönehöjning.

ANSVARSFÖRDELNING

Kommunstyrelsen

- Lönepolicy
- Fastställa lägsta utrymme där detta ej anges i centrala avtal
- Övergripande principer och prioriteringar för lönesättningsprocessen
- Uppföljning och analys av utfall av lönepolitiska ställningstaganden

Nämnd/verksamhetschef

- Arbetsgivarföreträdare vid löneöversynsförhandlingar
- Lönesättning enligt delegation
- Varje förvaltning ansvarar för sin lönesättning. Övergripande ansvar för samordning, bevakning och förslag till åtgärder har personalavdelningen. Se nedan.

Chefer

- Sätta upp mål för medarbetare och verksamhet samt uppföljning av målen
- Genomföra medarbetar- och lönesamtal
- Lönesättning av medarbetare i linje med löneavtal, lönepolicy och lokala överenskommelser och delegationsordning
- Medvetandegöra varje medarbetare hur han/hon kan påverka sin lön
- Förankring av lönepolicyn hos medarbetarna

Personalavdelning

- Samordna lokala löneöversynsförhandlingar
- Lönekartläggning och annan lönestatistik
- Föreslå önskade lönestrukturer och föreslå åtgärder vid ojämlika löner
- Se till att lönesättningsprinciper efterlevs och vid behov föreslå förändringar

Medarbetare

- Delta och bidra i resultat- och utvecklingssamtalet - RUS
- Hålla sig informerad om mål och inriktning för verksamheten och uppdraget

TILLÄMPNING

Löneprocessen utgår från upprättad årscykel. Ett resultat- och utvecklingssamtal (RUS) genomförs mellan chef och medarbetare. Detta sker i början av året och följer en uppgjord mall. Samtalet börjar med en uppföljning av föregående år och fortsätter med en utvärdering, där lönekriterier används, för att konstatera, hur medarbetaren genomfört sina arbetsuppgifter. Syftet med samtalet mellan chef och medarbetare är att klargöra uppdraget och hur målen för verksamheten skall uppnås. En utvecklingsplan inför kommande år samt en återkoppling till ledarskapet ingår också i RUS. Under samtliga punkter görs det en skriftlig dokumentation.

I de fall måluppfyllelsen varit dålig och därmed också löneutvecklingen, upprättas en handlingsplan. Avsikten med denna är att visa vägar till en bättre löneutveckling eller att finna alternativa vägar för den anställdes arbetsliv. Båda parter har ansvar för att handlingsplan kommer till stånd och att en uppföljning av denna sker.

Ovanstående process sker oberoende om centrala avtal är tecknade eller inte. Lönesättning och meddelande om ny lön till den anställda sker efter den tidpunkt när lokal överenskommelse är träffad med de fackliga organisationerna.

Tjänstlediga och oorganiserade medarbetare behandlas som övriga anställda d v s en individuell och differentierad lönesättning gäller.

Arbetsgivarens företrädare, fackliga organisationer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för en väl fungerande löneprocess.