

Kommunledningskontoret

Ljungby kommuns lönepolitik

Ljungby kommun är en arbetsgivare och lönepolitiken ska vara gemensam för samtliga verksamheter. De lönepolitiska riktlinjerna är kommunledningens styrdokument och chefernas stöd i lönefrågor.

Lönepolitiken ska bidra till att arbetsgivaren når målen för sin verksamhet. Den ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och intresse samt bidra till arbetstillfredsställelse och utveckling av verksamheten. Lönepolitiken ska också leda till att kompetenta medarbetare kan rekryteras och behållas i Ljungby kommun.

Basen i lönepolitiken är arbetsvärderingen. De kriterier som avgör hur ett arbete/ vissa arbetsuppgifter värderas påverkar i större eller mindre grad en viss arbetstagares lön. De kriterier som ska finnas med i arbetsvärderingen är krav på kunskap och färdigheter, krav på ansträngning, krav på ansvarstagande och arbetsförhållanden.

Lönepolitiken och dess grunder ska vara väl kända bland alla medarbetare. Alla lönesättande chefer ska kunna beskriva och förklara grunderna för lönesättningen, såväl generellt som i det individuella sammanhanget.

Ansvar och befogenheter

Politiken

- Kommunfullmäktige anger den långsiktiga och övergripande lönepolitiken i kommunen.
- Kommunfullmäktige fastställer ramar för löneöversynen.
- Personalutskottet sluter kollektivavtal i lönefrågor.
- Personalutskottet beslutar om eventuella övergripande prioriteringar av yrkesgrupper som går utöver avtal.
- Personalutskottet beslutar om eventuella åtgärder med anledning av lönekartläggning för jämställda löner.
- Personalutskottet beslutar också om de fackliga organisationernas yrkesövergripande yrkanden.

Chef med personalansvar

Varje chef med personalansvar ska ta aktiv del i lönesättningen inom sin enhet och följa centralt och lokalt fastlagda ramar och principer. Chefen ska också tillsammans med sin förvaltning, sina medarbetare och fackliga representanter arbeta fram verksamhetsanpassade lönekriterier. Chefen ansvarar för att genomföra lönesamtal och meddela medarbetaren om utfallet av löneöversynen och motiven till lönesättningen. Respektive chef beslutar om yrkanden från fackliga organisationer gällande enskilda medarbetare.

Personalavdelningen

Inför löneöversynen gör personalavdelningen en analys av löneläget i kommunen vad gäller intern lönestruktur, marknadslöneläge och de fackliga organisationernas yrkanden. Avdelningen svarar också för att skicka ut riktlinjer och underlag till respektive förvaltning inför varje löneöversyn. Personalavdelningen ansvarar också för att beräkna att avtalen uppfyllts.

Principer vid lönesättning

Kommuns grundläggande principer för lönesättningen utgår från de centrala löneavtalen och vår lönepolitik samt arbetsplatsens lönekriterier.

Lönesättningen sker i dialog mellan chef och medarbetare. En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan lönesättande chef och medarbetare. Medarbetaren ska se sambandet mellan arbetsinsats och löneutveckling.

För de fackliga organisationer som vill ha traditionell förhandling har chefen inte lönesamtal med medarbetaren utan lämnar endast besked om den redan beslutade lönen. Även om inget lönesamtal genomförs ska medarbetaren få besked om på vilka grunder den nya lönen sätts.

En god lönespridning eftersträvas som i sin tur kan skapa förutsättningar för en bra löneutveckling.

Delegationsordning vid nyanställning och vid löneöversyn

- Vid lönesättning i samband med nyanställning av kommunchef ger personalutskottet ett förslag på lön till kommunstyrelsen som sedan beslutar.
- Lön för kommunchef vid andra tillfällen än vid rekrytering fastställs av kommunstyrelsens ordförande.
- Lön för övriga förvaltningschefer fastställs av kommunchefen.
- Lön för andra chefer fastställs av respektive förvaltningschef.
- Lön till övriga medarbetare fastställs av förvaltningschef, eller enligt delegation.
- Lönesättning som överstiger högsta lönen inom yrkesområdet beslutas av personalutskottet.

När ska lönesättning ske

Vid rekrytering

I samband med nyrekrytering ska lönen vara överenskommen när anställningsavtalet skrivs. Vid lönesättning tar chefen hänsyn till kommunens och befattningens lönebild.

Vid byte av befattning inom kommunen sker lönesättning enligt den nya befattningens löneläge, befogenhet och ansvar.

Vid löneöversyn

Löneöversynen inleds med att arbetsgivaren har en överläggning med de fackliga organisationerna. Vid det tillfället lämnar de fackliga organisationer sina eventuella yrkanden som de vill att arbetsgivaren ska ta hänsyn till. Vid överläggningen kommer man också överens om arbetsordningen för löneöversynen.

Inför löneöversynen ska löneanalyser genomföras av personalavdelningen, där bland annat lönespridning och marknadslöner belyses och diskuteras med personalutskottet. Analysen ligger till grund för de lönepolitiska avvägningarna som kommunen avser att göra i löneöversynen.

Inför löneöversynen ska bedömning av varje medarbetares arbetsprestation och måluppfyllelse göras av närmaste chef. Yrkanden som fackliga organisationer har angående enskilda medlemmar hanteras av respektive förvaltningschef eller lönesättande chef. Lönesamtalet ska ha föregåtts av ett medarbetarsamtal i vilket lönekriterier har diskuterats och en individuell utvecklingsplan har upprättats.

Den nya lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare. Annan förhandlingsordning kan begäras av facklig organisation eller av arbetsgivaren.

I samband med löneöversynen ska chefen värdera medarbetarens prestation och bidrag till verksamhetens mål utifrån de individuella lönekriterier som gäller för verksamheten. Det ska vara tydligt för medarbetaren på vilka grunder den nya lönen sätts.

En konsekvens av en löneöversyn kan undantagsvis bli att en medarbetare inte får någon förändrad lön. Detta kan inträffa under följande förutsättningar:

- Medarbetaren har redan rätt lön i förhållande till lönestrukturen.
- Medarbetaren har en lön satt för det avtalsår som översynen avser.
- Medarbetaren är tjänstledig utan stöd av lag.
- Medarbetaren har inte utfört sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.

Har en medarbetare inte fått förändrad lön på grund av att arbetsuppgifterna inte utförts på ett tillfredsställande sätt har lönesättande chef ansvar för att en handlingsplan upprättas. Detta sker i samråd med medarbetaren.

Övriga lönejusteringar

Huvudprincipen är att lönejusteringar och användandet av lönetillägg ska ske mycket restriktivt. Lönetillägg används endast under en begränsad tid.

Ska lönen förändras vid annat tillfälle än vid löneöversyn krävs det att medarbetaren i betydande omfattning fått nya arbetsuppgifter som ställer väsentligt förändrade krav på medarbetaren som till exempel befordran.

Lönetillägg kan tillämpas för medarbetare som fått ett uppdrag under begränsad tid och som i väsentlig grad avviker från ordinarie arbetsuppgifter och bedöms mer kvalificerade än ordinarie arbete. Varje medarbetares löpande kompetensutveckling som innebär att utföra andra arbetsuppgifter föranleder ingen diskussion om eventuellt lönetillägg.

Riktlinjer vid lönesättning

Lönesättningen bygger på och relaterar till individuella arbetsprestationer, uppfyllelse av aktuella verksamhetsmål, avtal, ekonomiska förutsättningar och lönepolitiska mål.

Utgångspunkten är att lönen ska vara individuell, differentierad, bygga på välkända lönekriterier och avspegla uppnådda mål och resultat. Bedömning av medarbetares arbetsprestation och måluppfyllelse ska ske på väl kända och sakliga grunder. Löneskillnader får inte bero på

kön, ålder, facklig tillhörighet eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till medarbetarens arbetsprestation och måluppfyllelse. Lön är ett styrmedel för arbetsgivaren i det ständigt pågående arbetet med att utveckla och förbättra verksamheten. För medarbetaren är lönen en ersättning för utfört arbete och måluppfyllelse.

Utöver individuell arbetsprestation och måluppfyllelse, som bedöms med stöd av lönekriterier, påverkas lönen av marknadssituationen och av en bedömning av arbetets svårighetsgrad.

Tillsvidareanställda som är tjänstlediga, exempelvis frånvarande på grund av föräldraledighet, sjukdom eller studieledighet ska lönesattas enligt samma principer som för övriga tillsvidareanställda.

Tillsvidareanställda medarbetare som tjänstgör på annan befattning än där de har sin grundanställning, lönesätts där de tjänstgör. Det löneutfall löneöversynen ger på den befattningen ska påverka där de har sin grundbefattning.

Visstidsanställda medarbetare omfattas inte av löneöversyner eftersom den i anställningsavtalet överenskomna lönen ska gälla för hela anställningstiden. Förlängs visstidsanställningen omförhandlas lönen i samband med erbjudande om nytt tidsbegränsat anställningsavtal.

Lönekriterier

Lönekriterierna ska vara så arbetsplatsnära som möjligt. Varje förvaltning har ett uppdrag att tillsammans med chefer, medarbetare och fackliga representanter utforma lönekriterier för respektive arbetsplats. Lönekriterierna ska utgå från verksamhetens mål och tydliggöra vad detta innebär för den dagliga arbetsprestationen.

- Lönekriterierna ska inte bestå av grundkrav som ställs på anställningen som till exempel att utföra arbete, följa ordnings- och arbetsmiljöregler, samarbeta och vara lojal.
- Lönekriterierna ska bedöma prestationen och inte personliga egenskaper.
- Lönekriterierna måste överensstämma med de centrala målen.
- Lönekriterierna får inte vara diskriminerande.

Tilläggs-kriterier för bedömning av chefskap

Utöver de bedömningsgrunder som gäller för alla medarbetare gäller för bedömning av chefskap ytterligare lönekriterier. Dessa framgår av kommunens chefpolicy som anger hur chefer och andra i arbetsledande befattning förväntas agera i sina olika roller och hur de bör samverka med sina medarbetare.

Chefskriterier

- Chefskap, arbetet mot måluppfyllelse.
- Ledarskap, förmågan att förmedla uppdraget och skapa acceptans för det.
- Utveckling av verksamheten och medarbetarna.