



Lönepolicy skall användas som ett styrmedel och bidra till att målen för verksamheten uppnås och att den anställda stimuleras till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse.

Lönesättningen skall upplevas av de anställda som rättvis. Därför skall medarbetarsamtal och lönesamtal hållas regelbundet mellan chef och medarbetare.

Enligt centrala avtal skall lönepolitiken sträva mot en individuell och differentierad lön som samtidigt stimulerar till goda prestationer, förbättrad effektivitet, produktivitet, kvalitet samt till egen utveckling.

Grunden för lönesättningen skall vara en värdering av befattningen och den anställdes arbetsresultat. Lönen bestäms med hänsyn till befattningens svårighetsgrad, ansvarsnivå och kompetens-/utbildningskrav samt arbetstagarens prestation, duglighet och bidrag till verksamhetsförbättringar. Kriterier för lönesättningen utarbetas i samarbete med de fackliga organisationerna och fastställs av kommunstyrelsen.

Vid lönesättning och löneutveckling ska samma principer gälla för kvinnor och män som utför arbete som är lika eller är att betrakta som likvärdiga.

Förändring av lön mellan revisionstillfällen är endast tillåten efter samråd med personalchefen.

Arbetstagare som, på grund av omorganisation, sjukdom eller liknande, förflyttas till mindre kvalificerade arbetsuppgifter, bibehåller sin lönenivå. Arbetstagare som på egen begäran förflyttas till en anställning med mindre kvalificerade arbetsuppgifter, lönesätts utifrån den nya anställningens svårighetsgrad.

Lönepolicyn kompletteras med riktlinjer och anvisningar som utfärdas av personalkontoret.

Antaget av kommunstyrelsens ledningsutskott 2014-12-10, § 156

Dnr: LKS 2014-552

Löneriktlinjer

Lysekils kommuns lönepolitik är ett viktigt styrdokument för en ökad måluppfyllelse i verksamheten. Lönepolitiken ska stimulera till goda arbetsinsatser och möjliggöra för kommunen att rekrytera, behålla samt utveckla medarbetarna.

Lönerna i Lysekils kommun sätts utifrån sakliga kriterier och bortser från kön. Ekonomiska förutsättningar samt utvecklingen på arbetsmarknaden är faktorer som påverkar lönepolitikens tillämpning.

Roller och ansvar

Det är den lönesättande chefens ansvar att tydliggöra de lönepolitiska värderingarna vid arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal och lönesamtal. Det är också den lönesättande chefens ansvar att övergripande lönekriterier, i samverkan med de anställda på respektive arbetsplats, bryts ner och kopplas till respektive verksamhetens mål och inriktning

Den enskilde medarbetaren är ansvarig för att aktivt delta i dialogen, samt hålla sig informerad, om de frågor som hanteras vid arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal och i lönesamtal.

Kommunstyrelsen ansvarar ytterst för lönebildningen, kommunens lönenivåer samt att löneöversynen genomförs enligt de centrala löneavtalen.

Arbetsgivaren har ett ansvar att i samverkan med arbetstagarorganisationen utveckla, följa upp och utvärdera löneöversynsarbetet.

Medarbetarsamtal och lönesamtal

Regelbundna, systematiska och dokumenterade medarbetarsamtal är en förutsättning för ett effektivt lönesamtal, vilket i sin tur är en förutsättning för individuell och differentierad lönesättning.

I samband med den årliga löneöversynen är det chefens ansvar att hålla lönesamtal med samtliga medarbetare. Det är också chefens ansvar att efter avslutad löneöversyn samtala med den enskilde medarbetaren om det aktuella löneutfallet. Vid eventuellt uteblivit/svagt löneutfall är chefen ansvarig att tillsammans med berörd medarbetare upprätta handlingsplan för möjlighet till framtida löneutveckling.

Lönestruktur

I löneöversynsarbetet värderas arbetsuppgifternas svårighetsgrad, krav på kompetens, ansträngning och ansvar för varje yrkesgrupp som finns i kommunen.

Metoder

- Lönestatistik där löneläget i Lysekils kommun jämförs med SKL:s officiella statistik per yrkesgrupp.
- Lönekartläggning enligt gällande lagstiftning.
- Värdering av marknaden, det vill säga möjlighet att rekrytera och behålla anställda i respektive yrkesgrupp.
- Eventuell fel löneplacering av enskilda tjänster inom en yrkesgrupp.

Strukturåtgärder ska bedömas kommungemensamt i kommunchefens ledningsgrupp och beslutas av kommunstyrelsen. Inga strukturåtgärder får ske på förvaltningsnivå. Strukturåtgärder genomförs normalt enbart för stora yrkesgrupper för att inte förstöra den individuella lönesättningen baserad på prestation. Stor försiktighet måste därför iaktas om strukturåtgärder ändå övervägs för små yrkesgrupper.

Individuell lönesättning

I den individuella lönesättningen värderas individens prestation.

- Chefen tydliggör målet/uppdraget för medarbetaren i medarbetarsamtalen med sikte framåt i tiden och följer sedan upp och ger feedback i lönesamtalen baserat på vad medarbetaren verkligen åstadkommit under mätperioden, normalt 1 april – 31 mars varje år. Chefen ska vid detta samtal vara så tydlig som möjligt.
- Vid lönesamtalen använder sig chef och medarbetare av blankett lönekriterier. Denna går igenom gemensamt och undertecknas av båda parter.
- För att kvalitetssäkra den individuella lönesättningen vid chefsbyten m.m. måste chefen skriftligen dokumentera och bevara blanketten till sin efterträdare.
- Kort återkopplingsamtal alternativt skriftligt meddelande om preciserat förslag till ny lön till respektive medarbetare ska chefen lämna innan chefen lämnar hela sitt fördelningsförslag vidare till förvaltningschefen. Förvaltningschefen lämnar, efter kontroll, hela förvaltningens fördelningsförslag vidare till personalavdelningen via lönesystemet Heroma.
- Föräldralediga, långtidssjukskrivna, lediga på grund av politiskt uppdrag och medarbetare som varit helt tjänstlediga utan lön under hela bedömningsperioden omfattas av löneöversynen. Medarbetare som gått i pension eller slutat sin anställning av andra skäl omfattas också av löneöversynen.
- Medarbetare som får svag eller ingen löneutveckling uppmärksammas särskilt. För att åstadkomma förändring ska en handlingsplan upprättas med återkommande uppföljningar för att nå bättre måluppfyllelse. Chefen och medarbetaren har båda ansvar för handlingsplanen.
- Äldre medarbetares löneutveckling är viktig för att bibehålla engagemang och motivation.
- Om en facklig organisation i utfallet får mer än den avtalade garantinivån vid summeringen av alla prestationsbedömningar får denna behålla resultatet. Skulle däremot en annan facklig organisation på grund av prestationsbedömningarna inte uppnå det garanterade utfallet måste pengar tillskjutas och fördelas så att garantinivån uppnås.

Tidsschema

Månad	Vad	Vem
Mars-april	I budgetarbete ta fram löneram	KC med ledningsgrupp
Maj	Respektive facklig organisation lämnar förslag eller synpunkter	CSG
Sept-nov	Förutsättningar för årets lönerrevision diskuteras Övergripande	KC ledningsgrupp
	Återkoppling CSG	
Okt-nov	Fastställande av lönestruktur Ev. övriga förutsättningar	KS
Nov-dec	Dialog APT om lönesamtal, kriterier, löneövers	Chef
Dec	Gemensamma överläggningar. Alla fack om lönekartläggning, prioriteringar o val av förhandlingsmodell	Personalchef o förvaltningschef
Dec-jan	Dialog förvaltningschef - avdelningschef omfördelning inom förvaltningen	Förvaltningschef
Jan-febr	Lönesamtal i hela verksamheten	Chef och medarbetare
1:a veckan i mars	Lönefördelning förslag inlämnat till förvaltningschef -till personalavdelningen via Heroma	
Mars	Arbetsgivarens löneförslag lämnas till respektive fack.	
Mars	Avstämning med respektive fack	Personalavdelningen och respektive förvaltningschef
	Ny lön 27 april	