



Kommunledningsförvaltningen  
Myrthel Sjöström

Antagen av Kommunfullmäktige 2009-11-25  
Reviderad enligt AB 2010-04-01

## Lönepolicy

Lönepolicy är kommunledningens styrdokument och chefens stöd i lönefrågor. Policyn ska tydliggöra hur kommunen med hjälp av lönen motiverar, engagerar och utvecklar medarbetarna till goda insatser. Det lönepolitiska arbetet ska ske i samverkan med de anställda och personalorganisationerna.

En policy ska anpassas till de centralt eller lokalt träffade löneavtalen och kompletteras med löneriktlinjer i samband med överläggningar vid varje löneöversyn

### Grundsyn

Lönebildningen ska bidra till att utveckla kommunens produktivitet, effektivitet och attraktivitet.

Lön är ersättning för utfört arbete. Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella och andra grunder. Bedömningen av den anställde ska ske på objektiva och sakliga grunder. Den anställde ska vara medveten om vilken bedömning som görs och vad som kommer att vara bedömningsgrund för den kommande perioden.

Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsinnehåll och arbetsprestation ska vara tydligt.

### Mål

Lönesättningen ska bidra till att Perstorps kommun når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppsatta mål och resultat.

Det är särskilt viktigt att löneutvecklingen för chefer avspeglar hur satt mål uppfylls.

Lönespridningens betydelse för att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare ska beaktas.

## Löneöversyn

Löneöversynen genomförs i två steg, där översyn avseende strukturlön och översyn avseende prestation är åtskilda. I policyn är stegen benämnda ”Strukturell lönesättning” resp ”Individuell lönesättning”.

### Strukturell lönesättning

Inför löneöversyn och inför budgetarbetet genomförs en analys av den årliga lönekartläggningen. Man tittar på marknadslöner, befattningens krav, jämställdhet, lönespridning etc. Resultaten ska belysas och diskuteras i gruppen för lönekartläggning och jämställdhet samt kommunens ledningsgrupp. Löneanalysen har en avgörande betydelse för strukturlöneökning.

Resultat av löneanalysen och synpunkter från kommunchefens ledningsgrupp och gruppen för lönekartläggning och jämställdhet redovisas för Personalutskottet. Efter förslag till beslut om åtgärder utifrån löneanalysen hålls en överläggning mellan Personalutskottet och personalorganisationerna ang strukturlönebildningen. Vid överläggningen informerar Personalutskottet om arbetsgivarens planerade åtgärder.

De beslutade åtgärderna ur perspektiv strukturlönebildning utgör tillsammans med centrala och ev lokala löneavtal underlag i budgetarbetet.

### Marknadsanpassning

Lönen ska vara marknadsanpassad. Med marknadsanpassad avser att lönen ska vara väl avvägd med avseende på hur motsvarande befattningar lönesätts på aktuell och jämförbar arbetsmarknad.

Lönen ska vara konkurrenskraftig. Med konkurrenskraftiga löner avses att Perstorps kommun ska kunna behålla och rekrytera goda medarbetare på såväl kort som lång sikt.

Vid lönebildningen ur perspektiv marknadsanpassning ska följande beaktas;

- Vid lönesättningen ska löneläget inom kommunen beaktas.
- Vid lönesättningen ska löneläget inom regionen beaktas.
- Vid lönesättningen ska löneläget för jämförbara kommuner beaktas.
- Lönen ska vara konkurrenskraftig. Vid lönesättningen ska beaktas förmågan att behålla och rekrytera kompetent personal.

### Befattningens krav

Befattningen ska värderas utifrån följande krav;

- Ansvar
- Svårighetsgrad

## **Jämställdhet**

Lönebildning och lönesättning ska styras av jämställdhetslagens krav på könsneutral lönesättning, lönekartläggning och åtgärder.

## **Lönespridning**

Differentierad lön eller lönespridning är ett medel för att skapa utrymme för löneutveckling i ett yrke. Kan man förvänta sig en god löneutveckling när man gör ett bra arbete är det även en uppvärdering av yrket. Därför är det viktigt att i analysen beakta skillnaden mellan högsta och lägsta lön inom en grupp.

## **Individuell lönesättning**

Det viktigaste kriteriet i individbedömningen är prestationen d v s i vilken grad man bidrar till att verksamhetens uppsatta mål och verksamhetsutveckling uppnås. Chefen ska tillsammans med medarbetaren upprätta individuella mål utifrån verksamheternas olika krav. Kommunens övergripande mål såväl som förvaltningens och enhetens mål ska vara väl kända av den anställde.

En viktig förutsättning för individuell och differentierad lönesättning är verksamhetsinriktade lönekriterier. Lönekriterierna ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål. Lönekriterierna ska vara väl kända och diskuterade med medarbetarna i organisationerna.

Vid Perstorps kommun ska två planerade och strukturerade samtal hållas med samtliga medarbetare per år enligt följande:

- Utvecklingssamtal/Måldialog med Handlings- och utvecklingsplan
- Lönesamtal/Resultatdialog

### **Utvecklingssamtal/Måldialog med Handlings- och utvecklingsplan - hålles snarast efter löneöversynens avslutande -**

Närmsta chefen håller utvecklingssamtalet där man tittar tillbaka, ser nuläget och blickar framåt. Det personliga utvecklingssamtalet är både en systematisk planering av varje medarbetares utveckling i arbetet och ett underlag i lönerevisionen. Samtalet ska vara en grund för att matcha medarbetarens utveckling med kommunens behov av utveckling och förändring. Vid utvecklingssamtalet lägger man fokus på framtid och nutid. Men en återkoppling till tidigare genomförda lönesamtal och utvecklingssamtal är en förutsättning för att kunna hålla en röd tråd genom processen.

Måldialogen fokuserar på en framtida utveckling och en mycket klar koppling till verksamhetens mål är en förutsättning. Här klarlägges, diskuteras och dokumenteras såväl kommunens övergripande mål som förvaltningens och enhetens mål. Vid måldialogen formuleras individuella mål/planer kopplat till aktiviteter och man diskuterar behov av utveckling stöd och resurser. Utvecklingssamtalet ger underlag för måldialogen.

## **Lönesamtal/Resultatdialog** **– hålles inför löneöversynen -**

Ett lönesamtal kan definieras som ett strukturerat samtal som utgår från verksamhetens mål och som innebär en slutgiltig bedömning av medarbetarens arbetsinsats i samband med löneöversynen.

Chefen och arbetstagaren gör en gemensam utvärdering av måluppfyllelse, insats och kompetens. Samtalet är en uppföljning av utvecklingssamtalet och ska därför återknytas till detta. Det som diskuteras i lönesamtalet ska inte vara en överraskning för medarbetaren, huvudinnehållet måste följa den röda tråden från utvecklingssamtalet. Lönesamtalet fokuserar på nutid och dåtid, hur prestationen har varit samt hur medarbetaren har bidragit till verksamhetsutvecklingen. Lönesamtalet kan ses som medarbetarens individuella bokslut och siktar inte framåt.

Lönesamtalet ska ses som en dialog inte en förhandling. Vid lönesamtalet anger arbetsgivaren inte lönepåslaget direkt i kronor.

Den individuella lönesättningen skall i första hand påverkas av medarbetarens individuella måluppfyllelse, insats och kompetens, relaterat till mål och måluppfyllelse för förvaltningen samt enheten/teamet/gruppen eller motsvarande.

Lönekriterierna är följande;

- Engagemang
- Serviceförmåga
- Initiativförmåga
- Samarbetsförmåga
- Utvecklingsförmåga
- Yrkesskicklighet

Samtliga lönekriterier förutom ”Yrkesskicklighet” har underrubriker. Underrubriker för kriteriet ”Yrkesskicklighet” definieras lokalt inom aktuell verksamhet.

Som avslutning gör chefen och medarbetaren en uppföljning av handlings- och utvecklingsplanen. Båda lämnar sina kommentarer och dokumenterar dessa utifrån vid måldialogen uppsatta mål, handlingsplan och personlig förmåga.

Vid lönesättningen beaktar chefen därutöver medarbetarens

- Kunskaper och färdigheter
- Erfarenhet
- Flexibilitet
- Själständighet
- Utbildning

Den individuella lönen bestäms oberoende av facklig tillhörighet. Den som är oorganiserad eller med i en organisation som Perstorps kommun inte har kollektivavtal med har rätt till såväl eventuella löneökningar grundade på individgarantier som generella löneökningar.

### **Meddelande om ny lön**

Ny lön meddelas skriftligt av närmsta chef. Detta görs när lönepåslag är förhandlat mellan ev personalorganisation och arbetsgivaren och/eller beslutat om i Personalutskottet.

Om medarbetare så önskar finns möjlighet att hos sin chef boka tid för samtal betr lönesättningen. Medarbetaren initierar ett sådant ev möte för samtal.

## **Lönesättning i olika situationer**

### **Lönesättning vid nyanställning**

Betr lönesättning vid nyanställning ska hänsyn tas till för befattningen adekvat utbildning, erfarenhet och övriga meriter. Vidare beaktas lönestrukturen för redan anställda samt marknadslöneläge för aktuell befattning.

Överenskommelse om att arbetstagare inte har rätt till kompensation för övertidsarbete kan träffas i kollektivavtal eller mellan chef och anställd. Överenskommelse med anställd görs vid anställning eller i samband med löneöversyn.

Vid tillsvidareanställningar lönesätts den nyanställde i den nivå/det år som är just vid löneförhandlingstillfället. Medarbetaren ingår då i kommande löneöversyn och genererar därmed till löneutrymmet.

### **Lönesättning vid vikariat och tidsbegränsade anställningar**

Vikarier och andra tidsbegränsat anställda lönesätts efter samma grunder som tillsvidareanställda.

Den överenskomna lönen gäller under hela det tidsbestämde vikariatet. Eventuell ny lön bestäms vid en eventuell förlängning av vikariatet eller den tidsbegränsade anställningen och gäller då för den nya perioden. Vid en eventuell tillsvidareanställning efter vikariatet lönesätts man i innevarande års nivå och ingår därefter i den årliga löneöversynen.

### **Lönesättning vid omplacering, förflyttning och erbjudande om ny tjänst**

Vid omplacering till befattning med lägre lönenivå överenskomms om den anställde ska behålla sin lön eller om lönen ska sänkas helt eller delvis till den nya befattningens nivå enligt följande;

- Vid omplacering på medarbetarens eget initiativ till tjänst med lägre lönenivå erhåller medarbetaren ny lön i förhållande till den lönenivå som gäller för den aktuella tjänsten.
- En arbetstagare som på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom erbjuds omplacering, enligt LAS, till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal ska få en stegvis övergång mellan den gamla och den nya lönen. Arbetstagaren lönesätts i den nya nivån. Lönenivån i den nya befattningen bestäms på samma sätt som om personen rekryterats på annat sätt. Skillnaden mellan den nya och gamla lönen läggs som ett personligt tillägg. Under det första året betalas tillägget ut i sin helhet varje månad. Under det andra året minskas tillägget under en 12-månaders period med en tolfedel per månad. Vid den årliga löneöversynen höjs den nya lönenivån efter bedömning enligt lönekriterier. Vid byte av förvaltning betalar avlämnande förvaltning den eventuella mellanskillnaden under de två åren d v s första året mellanskillnaden i sin helhet varje månad och andra året en tolfedel av mellanskillnaden varje månad.

### **Lönesättning för långtidsfrånvarande**

Den som är långtidssjukskriven, föräldraledig, tjänstledig för studier eller tjänstledig för att pröva annat arbete och där relevant bedömningsunderlag efter kriterier saknas ska omfattas av årlig löneöversyn.

### **Lönesättning vid utökat ansvar**

Om medarbetare får utökat ansvarsområde av betydande och varaktig omfattning ska ny lönesättning ske vid tiden för det utökade ansvaret. Vid ett tillfälligt utökat ansvar ska lönesättning ske vid tiden för det utökade ansvaret och då vara och registreras som ett personligt tillägg som är tillfälligt.

Vid tillfälliga vikariat på kommunchefstjänst eller förvaltningschefstjänst ska 10 % av den lön personen har som vikarieras för erhållas under den tid som vikariatet varar.

**Personalutskottet och personalchefen följer upp löneöversynen och riktlinjer för lönepolitiken revideras vid behov.**