

Riktlinje för lönepolitiken i Flens kommun

Riktlinje för lönepolitiken i Flens kommun

Syfte och mål med en enhetlig lönepolitik

Målet med en enhetlig och sammanhållen lönepolitik är att lönebildning och lönesättning ska bidra till att Flens kommun når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

En förutsättning för det är att lönen är individuell och differentierad och avspeglar uppnådda mål och resultat. Lönen kan användas både strukturellt, för vissa grupper eller individer, eller för att behålla och rekrytera nya medarbetare.

Syftet är att skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. I Flens kommun sker det genom dialog mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav uppnådda resultat och lön.

Lag och avtal

Diskrimineringslagen, 2008:567, anger hur arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

De grundläggande principerna för lönesättning finns i de centrala löneavtalen. Dessa principer utgör grunden för lönebildningen i kommunen. Avtalen beskriver bland annat att lönepolitiken ska vara väldiskuterad och väldefinierad.

Kommunen som arbetsgivare ska i lönebildningsarbetet även arbeta enligt samverkansavtalet. Samverkansavtalet bygger på en integration mellan verksamhetsfrågor, arbetsmiljö och medbestämmande där medarbetarna har möjlighet att påverka sin arbetssituation genom arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal, vilka även ska bidra till en dialog om lön och lönebildning.

Ansvar

Ansvar för lönebildning och lönesättning beskrivs nedan och utgår ifrån att beslut fattas där kompetens och kunskap om medarbetarna är som bäst.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och ansvarar för frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess medarbetare. I ansvaret ligger också kommunens samlade personal- och lönepolitik såsom övergripande löne- och anställningsvillkor.

HR-chef

HR-chefen har huvudansvaret för att lönebildningen sker enligt principerna i de centrala avtalen samt enligt denna riktlinje. I samband med nylönesättning, lönerevision och omorganisation ansvarar HR-avdelningen för att ge råd och stöd samt förse chefer med behövlig information.

Förvaltningschefer

Förvaltningscheferna har det övergripande ansvaret för lönesättningen inom respektive förvaltning samt ansvaret för att överenskommelser i centrala och lokala avtal följs. En kontinuerlig dialog sker även med fackliga organisationerna i samverkan, framförallt i samband med lönerevision.

Lönesättande chefer

Varje chef med personalansvar är ansvarig för lönesättning, vilket förutsätter att lönesättande chefer är medvetna om vilka de gällande lönesättningsprinciperna är och att de använder sig av dessa.

Lönesättande chefer har även till uppgift att informera medarbetarna om lönebildning och lönekriterier. I medarbetarsamtalen ska chef och medarbetare ha en dialog om vilka mål som ska uppnås under året. Uppföljning av mål och prestation sker sedan i lönesamtalet där dialogen även ger möjlighet för medarbetare att tillföra information som kan påverka lönen.

Fackliga organisationer

De fackliga företrädarna ska, i kontakter med arbetsgivaren på alla nivåer, se till sina medlemmars intresse i lönesättningsarbetet. De fackliga företrädarna ska ses som en resurs som ser till att lönesättningsprinciper, följs.

Medarbetaren

Medarbetaren ska vara väl insatt i gällande lönekriterier och om resultat och måloppfyllelse. Informationen ges av lönesättande chef. Genom kunskap om resultat och måloppfyllelse har medarbetaren möjlighet att påverka sin lön. Medarbetarsamtalen ska vara en dialog om detta. Uppföljning av mål och prestation sker sedan i lönesamtalet där dialogen även ger möjlighet för medarbetare att tillföra information som kan påverka lönen.

Lönesättning, löneförändring

Det är av stor vikt att Flens kommun uppträder som en arbetsgivare även i det lönepolitiska arbetet. Lönebildningen i kommunen ska därför vara konsekvent och utgå ifrån följande principer:

Individuell lönesättning baseras på:

- Medarbetarens prestation
- Medarbetarens kompetens
- Arbetsuppgifternas svårighetsgrad
- Ansvarsgraden i arbetet

Löneförändringar sker i huvudsak vid:

- Nyanställning
- Löneöversyn
- Organisationsförändring, där arbetsuppgifterna i väsentlig grad och stadigvarande förändras
- Lönekartläggning

Löneöversyn innebär inte med nödvändighet att lönen höjs men det garanterar att lönen är avstämd mot senaste lönekartläggning, kommunens löneprinciper och mot den befattning medarbetaren för närvarande har.