

Kommunal Författningssamling



Lönepolicy och förhandlingssystem

Dokumenttyp	Policy
Beslutande organ	Kommunstyrelsen
Förvaltningsdel	Kommunkansliet
Antagen	1995-11-30, Ks § 183/95
Ansvar	Personalchef

Ks 183/95

Lönepolicy och förhandlingsystem

Vår lönepolitik

Mål och utgångspunkter

Vår lönepolitik skall stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse så att Kävlinge kommuns samlade resurser utnyttjas på ett effektivt sätt.

Lönepolitiken skall vara sådan att vi kan hävda oss på arbetsmarknaden, d v s behålla och rekrytera goda medarbetare. Vår arbetsmarknad är i första hand kommuner i Malmö/Lund - regionen och där speciellt kommuner som befolkningsmässigt och organisationsmässigt påminner om Kävlinge kommun.

Arbetets svårighet och den anställdes arbetsresultat är grunden för lönesättningen. Vi skall upprätthålla en lönespridning genom individuella och differentierade löner i enlighet med de anställningsförmåner utöver lön.

Förutsättningar

Vår dynamiska organisation skall ständigt stimuleras och utvecklas.

Chef och medarbetare skall regelbundet diskutera, formulera mål för arbetet och utvärdera resultaten.

Löneanalyser skall göras regelbundet – för att bevaka vårt löneläge i förhållande till de marknader vi jämför oss med. Analyserna skall också vara betydande ur jämställdhetssynpunkt.

Ansvar

Kommunstyrelsen har det övergripande politiska ansvaret för lönepolicyn.

Lönepolitiken följer regelbundet (årligen) upp av kommunstyrelsen och förhandlingsdelegationen.

Tillämpningen av lönepolicyn åvilar respektive förvaltningschef tillsammans med personalchefen.

Lönepolitik – allmänt

Lönepolitiken är ett av flera medel för att nå målet för kommunens olika verksamheter. Syftet med vår lönepolitik är att stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheterna samt bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt.

Vi skall beakta värdet av en engagerad insats från all personal. Däri ingår också att göra en värdering av löne- och anställningsvillkoren för den egna personalen i förhållande till likartade avtalsområden inom regionen.

Bedömningsgrunder

Systemet med individuell och differentierad lönesättning bygger på att det är både tjänsten och individen som lönesätts.

De kriterier som påverkar lönen kan indelas i två kategorier, nämligen dels de som anknyter till de arbetsuppgifter som skall utföras, dels de som är direkt relaterade till individens prestation.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Detta i enlighet med jämställdhetslagen och EU-direktiv om lika lön för lika arbete eller för arbete som bedöms likvärdigt.

Till förhållanden som påverkar arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad hör t ex (utan prioriteringsordning)

- ❖ Ansvar och ansvarsområden
- ❖ Erfarenhet från det direkta arbetsområdet
- ❖ Mångsidighet i anställningen
- ❖ Personalledning
- ❖ Samlad kompetens som krävs för anställningen'

Till förhållanden som påverkar individuell prestation och duglighet hör t ex (utan prioriteringsordning)

- ❖ Beslutskapacitet
- ❖ Engagemang
- ❖ Flexibilitet
- ❖ Kunskap och kompetens
- ❖ Kreativitet
- ❖ Ledningsförmåga
- ❖ Omdöme
- ❖ Samarbetsförmåga
- ❖ Förmåga att nå uppställda mål

Kriterier som anknyts till tjänsten skall vara styrande när det gäller den allmänna lönenivån.

Kriterier som anknyter till individen skall vara styrande när det gäller den individuella lönen. Det är av största vikt att värderingarna uppfattas så objektivt som möjligt.

Konkurrens – intern och extern

Kommunens lönepolitik är gemensam för samtliga förvaltningar och skall inte användas för intern konkurrens om arbetskrafter vid i övrigt lika förutsättningar.

Vid extern konkurrens, mot de marknader vi jämför oss med, skall vårt löneläge vara sådant att vid lika förutsättningar skall i princip lönen inte vara avgörande för byte av anställning.

Effektivitetsförbättringar mm

Genom kvalitets-, produktivitets- och effektivitetsförbättringar kan i samband med normal lönerrevision särskilt utrymme avsättas för löneökning av personal som på olika sätt utmärkt sig genom att ha tagit på sig uppgifter utöver det normala.

Utrymmet disponeras av berörd förvaltningschef efter godkännande av kommunstyrelsen eller dess förhandlingsdelegation.

Arbetsglädje – lön – resultat

Det finns ett samband mellan arbetsglädje, lön och arbetsresultat. Ett samband som kan bidra till goda insatser och god kommunal service. Ju starkare individen upplever sambandet ”arbetsglädje – lön – resultat”, desto effektivare blir lönen som styrinstrument.

Möjlighet att premiera enskilda arbetstagares arbetsresultat ger en lönedifferentiering. De anställda kan påverka sin lön genom att öka sitt engagemang och kunskaper, bereda sin erfarenhet och därmed kunna åta sig svårare och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Utvecklingssamtal

En grundläggande förutsättning för bedömning och värdering av individuella insatser är kunskap om medarbetarnas kvalifikationer, arbetsresultat, arbetssituation etc. För att få denna kunskap måste kommunikationen mellan chef och medarbetare fungera. Ett sätt att uppmuntra till och garantera en sådan kommunikation är sk utvecklingssamtal som genomföres med viss regelbundenhet.

Övergripande ansvar

Kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret inför kommunfullmäktige för kommunens verksamhet, ekonomi och personal. Detta innebär att styrelsen eller dess förhandlingsdelegation kan uttala att vissa grupper av anställda skall prioriteras vid vissa angivna tillfällen och detta skall beaktas av respektive beslutsfattare.

Lönebesluten är delegerade till förvaltningscheferna. Vid all lönesättning skall personalchefen ha en samordnande roll för att undvika oönskade effekter.

Inför revisionsförhandlingar skall kommunstyrelsen eller dess förhandlingsdelegationer ange tillgängligt löneutrymme.