

Lönepolitik i Fagersta kommun

Enligt beslut i kommunfullmäktige 2016-09-26, § 142

Mål

Kommunens lönepolitik ska leda till att lönebildningen i kommunen, inom de ekonomiska ramarna,

- bidrar till att kommunen når målen för verksamheten.
- bidrar till en långsiktig och stabil kompetensförsörjning.
- Med kompetensförsörjning avses planering och åtgärder som syftar till att
- tillgodose behovet av arbetskraft såväl kvantitativt som kvalitativt samt
- utveckla och säkerställa medarbetarnas förmåga att lösa de uppgifter de ställs inför.

Omfattning

Lönepolitikens grundtanke har sitt ursprung i de centrala avtalen och omfattar samtliga anställda i kommunen.

Grundläggande principer för lönesättning

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen skall därför vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Individens lön ska bestämmas utifrån

- befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad, självständighetsgrad, bredd och befogenheter
- arbetstagarens resultat i förhållande till satta mål för verksamheten
- arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar

Riktlinjer för lönesättning

Lönesättning av nyanställd arbetstagare

Vid lönesättning av nyanställd arbetstagare ska bedömning göras utifrån utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet samt personlig lämplighet i förhållande till befattningens krav.

Hänsyn ska också tas till löneläget för redan anställd personal för att undvika att en felaktig lönerelation uppstår.

Vid lönesättning bör hänsyn tas till hur samma eller liknande yrkesgruppers lönebild ser ut på den övriga arbetsmarknaden.

Lönesättning i anslutning till förändrad förvaltningsorganisation

Tidsbegränsad förändring

Då arbetstagare på grund av temporär ändring av förvaltningsorganisationen fått avsevärt mer kvalificerade arbetsuppgifter, kan denne och arbetsgivaren träffa överenskommelse om ett skäligt fast lönetillägg till den fasta kontanta månadslönen för den period som ändringen gäller.

Permanent förändring

Då arbetstagares arbetsuppgifter på grund av ändring i förvaltningsorganisationen - efter beslut av behörig ledning - stadigvarande ändras, så att arbetstagarerna fått avsevärt mer kvalificerade arbetsuppgifter, kan överenskommelse träffas mellan denne och arbetsgivaren om skälig höjning av arbetstagarens fasta kontanta månadslön.

Lokala löneöversynsförhandlingar

Lokala löneöversynsförhandlingar, som i förekommande fall ska genomföras enligt centrala avtal, har till syfte, att inom ramen för löneutrymmet och grundläggande principer för lönesättning

- uppnå en relevant lönerelation mellan yrkesgrupper och enskilda arbetstagare
- åstadkomma en lönehöjning för enskilda arbetstagare, som fått mer kvalificerade arbetsuppgifter, samt
- bestämma lönen utifrån den enskilde arbetstagarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Samråd

Innan överenskommelse om nya löner träffas, ska berörd förvaltningschef samråda med personalchefen.

I de centrala huvudöverenskommelserna anges på vilket sätt arbetsgivaren ska samarbeta med de fackliga lokala parterna vid arbetet med löneprocessen. De ställningstaganden som görs inför varje löneöversyn ska grunda sig på kommunens lönepolitik och arbetsgivaren ska också redogöra för motiven till dessa ställningstaganden.

Övrigt

Den som utsetts till att ansvara för lönesättning ska tillse, att en lönepolitik tillämpas, som undviker att en lönemässig konkurrens uppstår mellan kommunens förvaltningar.

Stor restriktivitet ska gälla beträffande löneökning till anställd arbetstagare som sökt eller erbjudits annat arbete (så kallad kvarköp) .

Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsens förhandlingsutskott

- Ange lönepolitikens mål.
- Fastställa ramar och riktlinjer för lönesättning och löneöversynsförhandlingar.
- Följa upp lönepolitiken samt utvärdera förhandlingsresultat.
- Slutligt godkänna föreslagna lönerövideringar.

Kommunstyrelsens ordförande

- Fastställa lön för kommunchef i samråd med kommunstyrelsens förhandlingsutskott.
- Fastställa lön för ekonomichef i samråd med kommunstyrelsens förhandlingsutskott och i samråd med kommunstyrelsens ordförande i Norbergs kommun.

Personalfunktionen/personalchefen

- Tolka och ge tillämpningsanvisningar.
- Planera och samordna löneöversynsförhandlingar.
- Företräda arbetsgivaren i samband med överläggningar inför löneöversyn
- Upprätta och informera om lönestatistik.
- Biträda kommunchef och förvaltningscheferna vid arbete med lönesättningsfrågor
- Informera om lönefrågor till politiker, kommunchef och förvaltningschefer

Kommunchef

- Ansvara för att kommunens lönepolitik tillämpas inom kommunen.
- Fastställa lön för förvaltningschefer i samråd med kommunstyrelsens förhandlingsutskott.
- Ansvara för lönesättning och löneöversynsförhandlingar

Förvaltningschefer

- Ansvara för att kommunens lönepolitik tillämpas på förvaltningen
- Ansvara för lönesättning och löneöversynsförhandlingar

Avdelningschefer

- Ansvara för att kommunens lönepolitik tillämpas inom avdelningen.
- Lämna förslag till förvaltningschef gällande lönesättning för medarbetare inom avdelningen.

Enhetschefer

- Lämna förslag till avdelningschef gällande lönesättning för medarbetare inom avdelningen.

Fackliga parter

- Aktivt delta vid överläggningar inför löneöversyn.

Medarbetare

- Medverka i medarbetarsamtal och lönesamtal.

Medarbetarsamtal och lönesamtal

Individuella och differentierade löner förutsätter, för att det ska kunna genomföras, en stor öppenhet mellan chef och medarbetare, som baseras på ömsesidigt förtroende. Årligen återkommande samtal mellan chef och medarbetare utgör här ett viktigt hjälpmedel.

Samtalen ska bland annat handla om arbetsresultat, utvecklingsbehov, bidrag till verksamhetsmålen, intresse och möjligheter.

När medarbetarsamtal genomförts ska ansvarig chef sätta lön enligt de lönekriterier som gäller. Därefter meddelas ny lön i ett lönesamtal mellan chef och medarbetare. Ett lönesamtal är ingen förhandling, det är en dialog där chefen ska förklara hur bedömningen gjorts utifrån de lönekriterier som gäller. Den anställde ska också ha möjlighet att delge sina synpunkter gällande bedömningen.

Medarbetarsamtal och lönesamtal kan ske vid samma tillfälle. Då är det viktigt att du som chef klargör när medarbetarsamtalet avslutas och lönesamtalet tar vid.

Löneökningar, liksom uteblivna sådana, ska inte komma som en överraskning för medarbetaren och de ska sakligt kunna motiveras.

I övrigt hänvisas till bilaga 4 till samverkansavtalet samt avsnittet Medarbetarsamtal i Personalhandboken.

Kriterier vid lönesättning

Förhandlingsdelegationen har fastställt kommungemensamma lönekriterier enligt nedan. Våra kriterier ska mäta resultat och bidrag till verksamhetsförbättringar. Förvaltningschefen har ansvar för att tillsammans med chefer och i samverkan med arbetstagarorganisationerna ta fram vad kriterierna innebär inom den egna förvaltningen. Chefer och personalgrupper måste också diskutera vad kriterierna innebär på den egna arbetsplatsen.

Kriterierna har sin utgångspunkt i Fagersta kommuns värdegrund.

Lönekriterier för chefer

Samarbete

- Du ska förstå din roll som arbetsgivarföreträdare och arbeta utifrån en kommunal helhetssyn.

- Du ska aktivt arbeta med att utveckla samarbete och samverkan mellan såväl medarbetare, arbetsplatser och förvaltningar samt mellan kommunen och medborgare/kunder/vårdtagare och andra myndigheter/organisationer.

Trygghet

- Som chef ska du arbeta för en förtroendefull relation till dina medarbetare, visa tillit till medarbetarnas förmåga, kunna entusiasmera och vara tydlig.
- Du ska aktivt arbeta för en trygg arbetsmiljö och en professionell verksamhet med gott bemötande gentemot de vi arbetar för.

Ansvar

- Du tar ansvar för ditt chefsuppdrag genom att leda, organisera och utveckla verksamheten utifrån de måldokument som finns.
- Du tar ansvar för att medverka till din egen och dina medarbetares kompetensutveckling inom ert verksamhetsområde.
- Du tar ansvar för att fatta de beslut som krävs utifrån den delegation du har.

Respekt

- Du respekterar fattade beslut och arbetar efter dessa.
- Du visar respekt i relationer med såväl medarbetare, kollegor, kunder och andra samarbetspartners.

Lönekriterier för medarbetare

Samarbete

- Du bidrar aktivt till ett bra samarbetsklimat på arbetsplatsen, både inom arbetsgruppen och gentemot andra.

Trygghet

- Du bidrar aktivt till en trygg arbetsmiljö och en professionell verksamhet med gott bemötande gentemot de vi arbetar för.

Ansvar

- Du tar ansvar för att utföra ditt arbete utifrån de mål som finns för verksamheten.
- Du tar ansvar för att medverka till verksamhetens utveckling, bland annat genom att medverka till din egen kompetensutveckling.
- Du tar ansvar för att fatta de beslut som krävs i ditt arbete.

Respekt

- Du respekterar fattade beslut och arbetar efter dessa.
- Du visar respekt i relationer till dina kollegor, kunder och andra samarbetspartners.