



**LANDSKRONA
STAD**

Beslutas av: Kommunstyrelsens personalutskott **Datum:** 2010-04-20
Dokumentet gäller för: Landskrona stads förvaltningar
Dokumentansvarig: Stadsledningsförvaltningen, personalavdelningen
Revideras: Vid behov
Diarienummer: -

Lönepolicy med tillämpningsanvisningar för Landskrona stad



Innehåll

Lönepolicyns syfte och roll	3
Ansvarsfördelning och befogenheter	3
Förutsättningar vid lönesättning	4
Tillämpningsanvisningar.....	6
Utvecklings-, lönedialog- och lönebeskedsamtal	6
Lönesättning vid årliga löneöversyner	7
Lönesättning vid nyanställning	8
Övriga lönesättningar	9

Lönepolicyns syfte och roll

Lönepolicyn är ett centralt arbetsgivardokument, och det är därför särskilt viktigt att chefer med ansvar för lönesättning är förtrodda med lönepolicyn. Den, tillsammans med tillämpningshänvisningen, ska vara ett stöd till chefer i ansvaret att hantera lönefrågor. Chefer och arbetsledare har ansvar för att informera sina medarbetare om lönepolicyn samt att på ett omdömesfullt sätt tillämpa och följa denna policy.

Landskrona stad har som arbetsgivare ansvar för den lokala lönebildningen. Individuell lönesättning är strategiskt viktigt för att stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetsglädje. Det ska finnas ett tydligt samband mellan målpuppfyllelse, resultat och löneutveckling.

Lönepolitiken är ett styrmedel för att stärka Landskrona stads möjligheter att behålla, utveckla och rekrytera goda medarbetare. Lönepolicyn är gemensam för samtliga förvaltningar. Det är därför viktigt att tillämpa en helhetssyn när det gäller lönebildning och lönesättning.

Landskrona stads lönepolitik grundar sig i en rättvis och individuell lönesättning där samma principer gäller oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, facklig tillhörighet, anställningsform samt frånvaro av olika skäl.

I Landskrona stad ska:

- Lönesättning ske på ett konsekvent sätt och ha sin grund i tydliga och välkända lönekriterier och lönesättningsprinciper.
- Utvecklings- och lönedialogsamtal ske årligen.
- Löne- och anställningsvillkor vara konkurrenskraftiga och bidra till att Landskrona stad på kort och lång sikt kan behålla och rekrytera medarbetare.

Ansvarsfördelning och befogenheter

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar i samband med budget den yttre ekonomiska ramen för löneöversynerna.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen som har det yttersta ansvaret för stadens lönepolitik har delegerat de lönepolitiska frågorna till personalutskottet.

Personalutskottet

Personalutskottet anger den långsiktiga och övergripande lönepolitiken och följer upp dess tillämpningar. All lönesättning sker på delegation av personalutskottet.

Stadsledningsförvaltningens personalavdelning

Stadsledningsförvaltningens personalavdelning har det övergripande ansvaret för tillämpning och uppföljning av Landskrona stads lönepolitik. Det åligger stadsledningsförvaltningens personalavdelning att:

- driva ett aktivt, strategiskt och utvecklingsinriktat lönepolitiskt arbete
- samordna genomförandet av det årliga löneöversynsarbetet och genom kollektivavtalstecknande fastställa de nya lönerna
- samordna det löpande lönepolitiska arbetet och dess förankring i organisationen
- ge stöd och råd till lönesättande chefer i det lönepolitiska arbetet.

Förvaltningschef

Förvaltningschefen ansvarar för tillämpning och uppföljning av förvaltningens lönepolitiska arbete i enlighet med lönepolicyn och tillämpningsanvisningarna. Det åligger förvaltningschefen att:

- ange vilka kriterier som med koppling till verksamhetens mål bedöms vara viktiga och som därmed påverkar lönesättningen
- lönesätta vid nyanställning
- genomföra löneöversyner på förvaltningsnivå utifrån givna förutsättningar.

Förvaltningschefen kan vidaredelegera uppgifterna ovan.

Chef/arbetsledare

Chef/arbetsledare ansvarar för att lönepolicyn och lönekriterierna är väl kända bland medarbetarna. Det åligger chef/arbetsledare att genomföra:

- utvecklingssamtal
- lönedialogsamtal
- lönebeskedsamtal genom att motivera lönesättningen i samband med löneöversynerna.

Förutsättningar vid lönesättning

Lönerna i Landskrona stad ska vara differentierade efter arbetets grundläggande lönenivå och individuella grunder baserade på lönekriterier. Lönen bör öka med medarbetarens stigande ansvar, prestation, ökade

färdigheter och resultat. Vi eftersträvar en kultur där det är naturligt att belöna goda arbetsprestationer.

Lön som sätts vid nyanställning baseras i första hand på de så kallade ”grundläggande faktorerna för arbetets lönenivå”.

Grundläggande faktorer för arbetets lönenivå

- Arbetets svårighetsgrad (den kunskap, utbildning och erfarenhet som krävs för arbetet).
- Ansvar (ansvar för materiella resurser, människor, planering, utveckling, resultat och arbetsledning).
- Arbetsförhållanden (de fysiska och psykiska arbetsförhållandena).
- Löneläget på arbetsmarknaden (inom Landskrona stad och övrig arbetsmarknad).

Vid de årliga löneöversynerna används i huvudsakligen nedanstående individuella kriterier, vilka har sin utgångspunkt i Landskrona stads värdegrund ”BRA i Landskrona”. B – Bemötande, R – Resultat och A – Ansvar. Respektive förvaltning ska anpassa, komplettera och/eller tolka de stadsövergripande individuella lönekriterierna utifrån respektive verksamhets mål, organisation och krav.

Individuella lönekriterier kopplade till medarbetarens prestation och förmåga

- Bemötande: Jag har ett professionellt och respektfullt bemötande. Jag har en positiv inställning till mitt uppdrag där mitt arbetssätt präglas av helhetssyn.
- Resultat: Mitt arbete är målinriktat och resultatorienterat. Jag verkar för ett effektivt resursutnyttjande och tar aktivt ansvar för att utveckla verksamheten.
- Ansvar: Mitt förhållningssätt och arbetssätt kännetecknas av ett tydligt ansvarstagande. Jag bidrar till att skapa goda arbetsplatser som präglas av engagemang och arbetsglädje. Jag tar ansvar för att vara en god förebild för Landskrona.

Dessutom ska följande särskilt beaktas vid lönesättning av ledarskapet:

- Ledarförmåga (leda och inspirera medarbetarna till ett självständigt arbete och utveckling).

Tillämpningsanvisningar

Utvecklings-, lönedialog- och lönebeskedsamtal

Utvecklings-, lönedialog- och lönebeskedsamtal är förutsättningar för chefs uppgift att diskutera och tydliggöra sambandet mellan måluppfyllelse, resultat och löneutveckling kopplat till gällande lönekriterier. Oavsett förhandlingsmodell ska dessa samtal hållas med samtliga medarbetare, dock ej med timavlönade, ej heller om särskilda skäl föreligger.

Utvecklingssamtal

En individuell och differentierad lönesättning förutsätter regelbundna och systematiska utvecklingssamtal. Samtalet ska vara en dialog mellan närmaste chef och medarbetare. Vid dessa samtal diskuterar chefen och medarbetaren medarbetarens mål och utveckling i relation till arbetsuppgifterna och målen för verksamheten.

Utvecklingssamtalet ökar arbetsgivarens förutsättningar att utveckla verksamheten och på bästa sätt ta tillvara medarbetarens kompetens på både kort och lång sikt.

Varje medarbetare ska ha ett utvecklingssamtal per år. Ansvar för att samtalet genomförs ligger hos respektive chef. Innehållet i utvecklingssamtalet ansvarar chef och medarbetare gemensamt för. Goda förberedelser från båda parter är en förutsättning för ett bra samtal.

Resultatet av utvecklingssamtalet ska dokumenteras i en individuell mål- och utvecklingsplan.

Lönedialogsamtal

Lönedialogsamtal sker mellan chef och medarbetare utifrån fastställda lönekriterier avseende mål och måluppfyllelse. Chefen redogör för sin bedömning av medarbetarens arbetsprestation utifrån lönekriterierna. Medarbetaren får möjlighet att diskutera bedömningen med sin chef. Några konkreta utfästelser om löneökning ska inte diskuteras, däremot bör chefen ge en indikation på kommande löneförslag. Lönedialogsamtal ska vara avgränsat från utvecklingssamtal men kan läggas i direkt anslutning till just ett avslutat utvecklingssamtal.

Lönebeskedsamtal

Efter genomförd löneöversyn meddelar och motiverar chefen muntligt den nya lönen. Den nya lönen ska vara en bekräftelse på den dialog som fördes under lönedialogsamtal.

Lönesättning vid årliga löneöversyner

I samband med de årliga löneöversynerna ska huvuddelen av lönejusteringarna ske. Bedömningar och prioriteringar ska ske på både individ- och befattningsnivå. Som grund finns dels löneavtalen, dels lönepolicyn och lönekriterierna.

Vad gäller den individuella delen av lönejusteringen ska en helhetsbedömning göras utifrån gällande lönekriterier. Det är lönesättande chef som ansvarar för bedömningen. Utifrån den individuella bedömningen ska också hänsyn tas till Landskrona stads interna lönebild och den externa arbetsmarknaden.

Förvaltningscheferna ansvarar för att genomföra löneöversynen med respektive fackförbund, med beaktande av personalutskottets riktlinjer och tilldelad ekonomisk ram. Personalavdelningen ansvarar för uträkning och avstämning av ekonomisk ram, upprättande av förhandlingsunderlag, avstämning av förhandlingsresultat samt upprättande av förhandlingsprotokoll med de fackliga organisationerna.

Anställningsform

Såväl tillsvidare- som visstidsanställda bedöms efter samma kriterier och ska lönesättas vid de årliga löneöversynerna. Som en följd av denna hantering ska löneökning inte utges till visstidsanställd enbart på den grunden att visstidsanställningen förlängs eller att anställningsformen går över till tillsvidareanställning. Då provanställning övergår till tillsvidareanställning ska samtal mellan chef och medarbetare ske i syfte att ta ställning till om lönen ska revideras.

Tjänstlediga

Medarbetare som är tjänstlediga omfattas av lönepolicyn i sin helhet. Löneutvecklingen kan däremot variera med hänsyn till tjänstledighetens orsak, syfte, innehåll, omfattning och längd. Tjänstledigheter på grund av sjukskrivning, föräldraledighet och värnplikt ska inte innebära en försämrad löneutveckling.

Arbetstagare som är tjänstlediga för fackligt uppdrag på deltid lönesätts på sin grundbefattning av ordinarie lönesättande chef. Lönesättning av arbetstagare som fullgör fackligt uppdrag på heltid, sker i samråd mellan lönesättande chef och stadsledningsförvaltningens personalavdelning.

Oorganiserade

Oorganiserade medarbetare omfattas av samma principer som ovan anges, men medarbetaren måste själv begära löneöversyn vid de årliga löneöversynsförhandlingarna, se särskild blankett.

Timavlönade

Löneökning för medarbetare som är timavlönade hanteras av stadsledningsförvaltningens personalavdelning i samråd med berörda förvaltningar.

Lönesättning vid nyanställning

Vid lönesättning i samband med nyanställning ska en avvägning göras mellan det löneanspråk som framställs, individens formella bakgrund (utbildning och erfarenhet) och det rådande löneläget inom jämförbara befattningar i staden. Tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden kan även påverka lönenivån vid nyrekrytering. Det är viktigt att nivån på ingångslönen kan motiveras utifrån stadens generella lönekriterier. För höga ingångslöner utan tydliga objektiva skäl får en oönskad lönedrivande effekt. För låga ingångslöner skapar problem i kommande löneöversyner när medarbetaren ska ”komma i kapp”.

Det är viktigt att lönesättningen vid nyanställning sker på samma grunder avsett arbetsplats. Vid lönesättning av tjänst som återfinns inom flera förvaltningar kontaktas stadsledningsförvaltningens personalavdelning, i syfte att tydliggöra stadens helhetsbild i lönesättningsfrågor och för att ta hänsyn till aktuell lönebild.

För lönesättning på nyanställd medarbetare på förvaltningsspecifik tjänst ansvarar respektive förvaltningschef. Lön ska sättas med stöd av lönepolicyn (se Grundläggande faktorer för arbetets lönenivå) och aktuellt löneläge för befattningen. Som underlag för denna lönesättning utarbetar stadsledningsförvaltningens personalavdelning statistik och riktlinjer som kontinuerligt uppdateras.

Vid lönesättning som avviker från rådande intern lönestruktur ska stadsledningsförvaltningens personalavdelning kontaktas för samråd.

Förvaltningschef kan delegera ansvaret för lönesättning till underställda chefer.

Övriga lönesättningar

Ändrade arbetsförhållanden

Alla medarbetare får till och från uppleva förändringar i arbetet. Ibland är förändringarna så pass stora att man i praktiken kan tala om ett nytt arbete. I sådana fall ska det ske en ny lönesättning i likhet med nyanställning. I andra fall kan förändringarna vara sådana att de i och för sig bör berättiga den anställda till löneökning, men frågan hänskjuts till kommande löneöversynsförhandlingar. Förändringarna kan även vara av temporär karaktär, vilket kan berättiga den anställda till ett tidsbegränsat lönetillägg. Vid sådan förändring ska berörd förvaltning kontakta stadsledningsförvaltningens personalavdelning för samråd innan löneförändring sker.

Lönegaranti

Medarbetare som på grund av organisatoriska förändringar eller till följd av sjukdom omplaceras till annan befattning bibehåller sin grundlön även i den nya befattningen (så kallad lönegaranti). Om medarbetaren på grund av lönegarantin hamnar i ett avsevärt högre löneläge än vad som gäller för motsvarande, jämförbara befattningar ska medarbetaren erhålla en löneutveckling som innebär att denna löneskillnad successivt minskar.

Innan beslut tas om lönegaranti och löneutveckling för medarbetare som omfattas av lönegarantin ska berörd förvaltning kontakta stadsledningsförvaltningens personalavdelning för samråd.