

LÖNEPOLICY

Inledning

Lönepolitiken och dess tillämpning är tillsammans med övriga personalpolitiska åtgärder av avgörande betydelse för att Falköpings kommun ska uppnå verksamhetsmålen i enlighet med politiskt fattade beslut. Kommunen ska kontinuerligt bedriva ett aktivt arbete med arbetsvärdering kopplat till jämställda löner. Lönesättningen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås, att verksamheten bedrivs effektivt och utvecklas inom ramen för befintliga resurser. Detta sker genom att säkerställa att rätt kompetens rekryteras och behålls samt att engagemang, motivation och utveckling stimuleras.

Lön och förmåner är en värdering av såväl arbetsuppgifterna som medarbetarens sätt att fullgöra uppgifter och ta ansvar. Lönen ska vara individuell och differentierad och bidra till goda resultat kopplat till prestation. Den ska även stimulera till utveckling och arbetsglädje.

Lönepolicyen inklusive bilagd riktlinje kring tillämpning av inlöst övertid gäller tills vidare.

Syfte

Lönepolicyen ska utgöra stöd i förvaltningarnas arbete med löneprocessen. Policyen ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik för Falköpings kommun. De övergripande lönekriterierna är befattningens krav, individrelaterade faktorer samt marknadsrelaterade faktorer. Dessa kriterier bör brytas ned och konkretiseras inom varje förvaltning/avdelning/område.

Allmänna utgångspunkter

- Lönepolicyen utgår från de centrala avtalens principer och omfattar alla medarbetare i Falköpings kommun.
- Lönepolicyen ska vara känd bland alla medarbetare i Falköpings kommun. Chefer har ett särskilt ansvar för att lönesättningens grunder och lönekriterier görs tydliga för medarbetarna. Bedömning av medarbetarnas arbetsinsatser ska ske på sakliga grunder med tydlig koppling till verksamhetens mål och fastställda lönekriterier.
- Förvaltningschefen ansvarar för att förvaltningens tillämpning av löneprocessen är överensstämmande med gällande lagstiftning, centrala avtal samt lönepolicyen inom Falköpings kommun.
- Samma principer för lönesättning ska tillämpas för samtliga medarbetare inom Falköpings kommun. Ingen får diskrimineras på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, anställningsform eller omfattning av anställning.
- Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren uppnår målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet,

produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla graden av måluppfyllelse.

- För att medarbetarna i kommunen ska ges möjlighet att försörja sig på sin lön, är intentionen att alla tjänster annonseras ut som heltidstjänster. Möjligheten till heltidstjänster är viktigt för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Lönesättning inom Falköpings kommun

- Vid lönesättning tas hänsyn till aktuell lönestruktur inom Falköpings kommun, marknadsläget och fastställda lönekriterier. Nya lönesättningar ska vara adekvata i förhållande till befintliga lönesättningar.
- Lönesättningen ska inte bidra till konkurrens inom Falköpings kommun. För de personer som innehar flera anställningar inom samma/liknande befattningsområde bör berörda chefer föra en dialog kring medarbetarens lön och överenskomma om en lämplig lön för medarbetaren.
- Vid anställning ska det anges i vilket års löneläge lönen sätts. Huvudregeln är att tidsbegränsat anställdas löner revideras i samband med att tillsvidareanställdas löner revideras.
- Lönetillägg. Inom Falköpings kommun tillämpas lönetillägg endast i undantagsfall där det finns tydliga verksamhetsmässiga skäl. Exempel på en sådan situation är vikariat på en högre befattning. Ett lönetillägg ska alltid tidsbegränsas. Utgångspunkten är att en tillämpning av individuell och differentierad lönesättning med tydliga lönekriterier ska gynna den som tar ett stort ansvar och bidrar till utveckling av verksamheten och därmed ska den personen erhålla en bra löneutveckling över tid istället för lönetillägg. Varje specifikt lönetillägg skall beslutas av Personalutskottet.
- Ersättningar utöver centrala avtal. Inom Falköpings kommun tillämpas ersättning utöver centrala avtal endast i undantagsfall där det finns tydliga verksamhetsmässiga skäl. Det är inte heller tillåtet att ha ersättningar som understiger de centrala avtalens nivåer, utan det som anges där är en miniminivå.
- Inlösen av övertidsersättning. Utgångspunkten är att ersättning för övertid utgår i enlighet med centrala avtal och i enlighet med bilagd riktlinje.

Årscykel i Falköpings kommun

Utvecklingssamtal genomförs på hösten, lönesamtal och löneförmedlande samtal genomförs på våren i Falköpings kommun.

Utvecklingssamtal

I Falköpings kommun poängteras vikten av att utvecklingssamtal hålls med alla medarbetare en gång per år. Det främsta syftet med utvecklingssamtalet är att alla ska bidra till att verksamheten utvecklas i enlighet med uppdrag, vision, strategier och mål. Denna utveckling sker bäst där det råder ett bra samarbetsklimat i arbetsgruppen i stort samt mellan chef och medarbetare. För chefen är utvecklingssamtalet ett strategiskt verktyg för att kunna vara en bra ledare. Chefens uppgift är att arbeta genom sina medarbetare. För medarbetarna är syftet

med utvecklingssamtalet att genom dialog och inflytande utvecklas och bidra till att verksamheten utvecklas.

Kompetensutvecklingsplaner

Varje utvecklingssamtal ska mynna ut i en kompetensutvecklingsplan med konkreta mål och aktiviteter för att nå målen. Chefen ansvarar för att uppföljning av handlingsplanen genomförs kontinuerligt.

Lönesamtal

Falköpings kommun syn är att lönesamtal förs separat från utvecklingssamtalet.

Utvecklingssamtalens främsta syfte är att tala om hur medarbetaren kan bidra till att verksamhetens mål uppfylls. Lönesamtalet är ett bedömningssamtal utifrån fastställda kriterier som bygger på utvecklingssamtalet där mål för verksamheten etc diskuterats. Det främsta syftet med lönesamtalet är att nå en samsyn om grunderna för lönesättningen och att skapa en gemensam förståelse. Lönen ska vara individuell och differentierad och bidra till goda resultat kopplat till prestation.

I samtalet ska chefen lämna förslag om ny lön till berörd medarbetare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända lönekriterier.

” Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultat. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

” I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från båda sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.”

*” I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.”**

(Se t ex HÖK 07, bilaga 5, Akademikeralliansen)

Löneförmedlande samtal

Den nya lönen återkopplas till medarbetaren i ett löneförmedlande samtal. Det löneförmedlande samtalet ska äga rum innan lönespecifikationen med ny lön når medarbetaren. Löneförmedlande samtal ska också hållas med långtidssjukskrivna, föräldralediga och studielediga medarbetare.

Tillämpningar inom Falköpings kommun

Alt 1: Chefen delar lönesamtalet i två delar och pratar inte lön i kronor i den första delen. Chefen lämnar ”förslag till ny lön”* i ett nytt kortare samtal. Chefen kan då i det senare samtalet tydliggöra att han/hon avser ha löneförmedlande samtal endast vid förändring.

Alt 2: Chefen lämnar ”förslag till ny lön”* i kronor till medarbetaren i slutet av lönesamtalet. Det slutgiltiga beloppet förmedlas sedan i det löneförmedlande samtalet efter avslutad överläggning.

Alt 3: För Kommunals avtalsområde finns inte skrivningen kring ”modellen chef-medarbetare” och ”förslag till ny lön”. Chefen håller lönesamtal utifrån kriterierna, lönen förhandlas sedan med den fackliga organisationen och därefter hålls ett löneförmedlande samtal där ny lön förmedlas till medarbetaren.

* Gäller enligt avtalen med SKTF, SSR, Ledarna, Akademikeralliansen, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Vårdförbundet.

Handlingsplan

Vid svag eller ingen löneutveckling ska en handlingsplan tas fram i samarbete mellan chef och medarbetare. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått eller motiverats i dialog mellan chef och medarbetaren. För att åstadkomma förändring ska handlingsplanen följas upp regelbundet i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Såväl arbetsgivare som medarbetare har ansvar för att detta genomförs.

Lönekriterier vid nyanställning

Medarbetaren värderas utifrån hur denne uppfyller kraven i den kravspecifikation som upprättats inför rekryteringen. Grundkriterierna är:

- Befattningens krav (befattningens krav på utbildning, erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden)
- Individrelaterade faktorer (verksamhetskompetens, yrkeskompetens och social kompetens)
- Lönestruktur och marknadslöneläge för befattningen

Lönekriterier vid lönerevision

- Befattningens krav (befattningens krav på utbildning, erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden)
- Individrelaterade faktorer (verksamhetskompetens, yrkeskompetens och social kompetens som inkluderar bemötande, samarbete, ansvar och flexibilitet)
- Marknadsrelaterade faktorer (medarbetarens attraktionskraft på arbetsmarknaden i relation till möjlighet av nyrekrytering).

BILAGA:

Riktlinje angående tillämpning av inlöst övertid (2 sid)

Riktlinje angående tillämpning av inlöst övertid

Inledning

I kommunen gäller följande tillämpningar avseende inlöst övertid. Riktlinjen angående tillämpning av inlöst övertid är en bilaga till kommunens lönepolicy och gäller tills vidare.

Utgångspunkter

Enligt AB har förvaltningschef eller motsvarande som innehar en heltidsanställning inte rätt till kompensation för övertid. Detta skall anges i anställningsbevis.

Medarbetare som inte har rätt till kompensation för övertid omfattas likväl av gällande arbetsmiljö- och arbetstidslag.

Medarbetare utan rätt till övertidskompensation omfattas av kommunens flextidavtal.

Färdtidsersättning (restid utanför ordinarie arbetstid) har även medarbetare med inlöst övertid rätt till enligt AB.

Tillämpningar

Personkretsen som utan undantag omfattas av att inte ha rätt till kompensation för övertid är:

- Förvaltningschefer
- Områdes- och avdelningschefer
- Rektorer, enhetschefer och motsvarande

Övriga medarbetare som **kan** ha inlöst övertid är:

- Enskild medarbetare med specialistfunktion såsom exempelvis strateger där överenskommelsen träffas i anslutning till anställningen. Detta avgörs av respektive chef.

Praktiska tillämpningar vid inlöst övertid

- Det faktiska värdet av inlöst övertid beräknas med hänsyn till hur stor den faktiska övertiden bedöms ha varit i befattningen under det senaste året.
- Medarbetare med inlöst övertid har inte rätt till kompensation i pengar för övertidsarbete.
- Om medarbetare med inlöst övertid som inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den

fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid enligt HÖK07, Bilaga 3.

- Närmaste chef bedömer från fall till fall om medarbetare med inlöst övertid p g a stor arbetsinsats kan medges ledighet i anslutning till arbetsinsatsen. (Överflödig, ta ev bort?)
- Riktmärket är att arbetstiden under avställningsperioden skall vara **40 timmar** per vecka även för medarbetare med inlöst övertid. EUs arbetstidsregler medger en arbetstid på i genomsnitt 48 timmar under en 4-veckorsperiod.
- Då arbetsgivaren av arbetsmiljöskäl har en skyldighet att följa upp medarbetarnas arbetstid enligt ovan skall medarbetare med inlöst övertid registrera sin tid på lämpligt sätt.