

Lönepolicy

Enhet Personalavdelningen
Giltigt från 2015-12-15
Fastställd av Kommunfullmäktige 2015-12-14 § 199
Utgåva Nr 1-2003; Nr 2-2015

Bakgrund

Lönebildningen kopplas till kommunens övergripande mål och sker mot bakgrund av verksamhetens ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst verksamhetens utveckling och medarbetarnas bidrag till denna.

Syfte

Borgholms kommun och Borgholm Energis lönepolitik ska stödja möjligheten att bedriva en effektiv verksamhet genom att motivera kompetenta människor att börja arbeta inom våra verksamheter och uppmuntra medarbetare att utvecklas och stanna kvar inom kommunen. Lönepolitiken ska också vara ett verktyg för att styra verksamheten mot uppsatta mål.

Principer för lönesättning

Grundläggande principer för lönesättning finns i de centrala löneavtalen (HÖK). Dessa principer utgör grunden för lönebildningen i kommunen. I lönepolicyn förtydligas och anpassas dessa till kommunens lokala förhållanden.

Lönefrågorna är en del av övrig personalpolitik. Kopplingen mellan kommunens verksamhetsidé samt mål – resultat – lön ska vara tydlig. Lönen ska vara individuell och differentierad dvs. lönespridning ska eftersträvas.

Lönepolitiken ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse. Eftersom lönen är individuell och speglar arbetsinsats och resultat har alla möjlighet att påverka sin lön.

Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga, kända och ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga ska omfattas av den årliga löneöversynen. Samma principer för lönesättning ska gälla för alla, kvinnor och män liksom för yngre och äldre. Lönesättningen och strukturen ska vara saklig och systematisk.

Förvaltningarna ska inte konkurrera med hjälp av lön.

Lönetillägg tillämpas endast i undantagsfall för begränsad tid. Sådana beslut tas av förvaltningschef i samråd med personalchef. Utökad ansvar ska normalt avspeglas i den ordinarie lönesättningen.

Lön

Nyanställning

Vid nyanställning ska följande faktorer vägas in:

- Verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll och svårighetsgrad
- Marknadslöneläget
- Lönestrukturen inom kommunen
- Kompetens/erfarenhet

Löneöversyn

Löneöversyn sker i enlighet med de centrala avtalen och med beaktande av

- Verksamhetens krav i form av viktiga framgångskriterier/löne-kriterier och arbetsuppgifternas art, innehåll och svårighetsgrad
- Uppnådda resultat i förhållande till satta mål
- Individens kompetens, ansvar och skicklighet av betydelse för verksamheten.
- Ledningsförmåga och ekonomiskt ansvar ska vägas in för chefer och specialister

Reell befordran

- Då ansvaret i väsentlig grad förändras. Observera att de flesta ändringar ingår i normal utveckling och hänsyn tas till detta vid kommande löneöversyn beroende av hur det nya ansvaret utvecklats.

Medarbetarna inom kommunen ska beredas möjlighet att

- tillsammans med sin chef sätta mål/ha medarbetarsamtal
- diskutera behov av utveckling
- utvärdera arbetsprestationerna mot uppsatta mål
- diskutera sin lön med berörd chef

Ansvar

Kommunfullmäktige fattar beslut om lönepolitiken.

Kommunstyrelsens arbetsutskott fattar beslut om löneutrymme och fördelning.

Lönesättningen är ett chefsansvar i dialog med medarbetaren.

Personalavdelningen ansvarar för att lönepolitiken efterlevs.

Lönepolitiken ska vara känd av alla inom kommunen.
