

2008-01-24

## **RUTINER för lönepolitiken vid Karlshamns kommun**

### **• INLEDNING**

De rutiner som gäller vid lönesättning i kommunen utgår från den av kommunfullmäktige fastställda Personalpolitiken 2007-2010 och beskrivs i följande 16 punkter.

1. Löneöversynen
2. Bedömningskriterier
3. Nyanställning
4. Förutsättning för löneöversyn
5. Långtidsfrånvarande och löneutveckling
6. Lönejustering mellan översynerna
7. Kvarköp
8. Vikarier
9. Eget byte av anställning
10. Medarbetare som vidareutbildar sig
11. Inlöst overtid
12. Lön vid förflyttning
13. Anställningsavtalet
14. Lönetillägg
15. Byte av chef
16. Fackliga företrädare

Lönepolitiken är gemensam för hela kommunen och ska vara känd bland chefer och medarbetare i hela organisationen.

Oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnisk och religiös bakgrund ska lönen vara kopplad till individens resultat och prestation. Lönen används inte som ett konkurrensmedel inom kommunen.

Inför den årliga löneöversynen bedöms medarbetarnas prestationer utifrån kommunens bedömningskriterier, som diskuterats och definierats på arbetsplatsnivå.

- **LÖNESÄTTNINGSPRINCIPER**

- 1. Löneöversynen**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på medarbetarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av förändringar av lönerelationer osv. Efter denna prövning görs en bedömning av löneökningsbehovet.

Löneöversyn skall ske i så god tid att behov av retroaktiva löner normalt inte skall behöva uppstå.

Löneöversyn är avslutad när den nya lönen för samtliga medlemmar i respektive facklig organisation är uppgjord och protokoll är justerat.

Ny lön utbetalas snarast efter det att löneöversynen avslutats. Eventuell retroaktivitet utbetalas normalt månaden efter.

Det lokala löneutrymmet fastställs i politiska beslut.

Fördelning av löneutrymme till förvaltningar och enheter utgår från:

- Måluppfyllelse
- Lönestruktur, såsom lönespridning och förhållandet kvinnor/män
- Lönerelationer mellan yrken
- Omvärldskonkurrens

- 2. Bedömningskriterier**

För att den individuella lönesättningen skall vara accepterad hos medarbetarna måste arbetsgivaren ha en systematisk och förankrad lönepolitik, bl.a. väl kända bedömningskriterier, vilka tas fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Medarbetarsamtalet har ett framåtperspektiv där bedömningskriterierna kopplas till såväl individuella mål som verksamhetens mål. Bägge parter kan redovisa steg för steg hur väl man uppfyller målen och vad som behöver göras framöver av bägge parter. Den nya lönen blir därefter ett kvitto på det chef och medarbetare kommit överens om och följt upp under året som gått.

I en löneöversyn enligt **modellen chef - medarbetare** genomförs ett samtal i vilket chefen tydliggör motiven för den nya lön för medarbetaren.

I den **traditionella förhandlingsformen** får medarbetaren besked om den nya lönen efter det att parterna träffat överenskommelse.

Chefen ansvarar för att bedömningskriterierna blir väl kända hos medarbetarna och att en dialog förs om innebörden av dessa vid den enskilda arbetsplatsen. Innebörden och tolkningen av kriterierna skall således göras på arbetsplatsnivå. Om alla medarbetare känner sig delaktiga och är väl införstådda med bedömningskriterierna, dess funktion och syfte är det lättare att acceptera den individuella lönen.

Chefen skall bedöma den enskilde medarbetarens löneutveckling utifrån nedanstående kriterier, som utgör grundkraven för normal prestation. Bedömningskriterierna bygger på innehållet i SPIVA och skall underlätta och tydliggöra lönesättningen.

## **KRITERIER**

### ***Prestation utifrån uppsatta mål***

- Fullbordar överenskomna mål
- Presterar resultatriktat
- Flexibel i syfte att utföra en bra prestation

### ***Tar ansvar och känner engagemang för verksamheten***

- Tar ansvar för både helhet och delar
- Intresserad och engagerad i arbetet
- Delar med sig av kunskaper och erfarenheter

### ***Arbetar med den egna kompetensutvecklingen***

- Utvecklar sig
- Omsätter kunskaper i praktiken

### ***Social kompetens***

- Vinner och behåller arbetskamraternas respekt
- Skapar god anda

### ***Ett kreativt förhållningssätt som leder till förbättringar och inte enbart förändringar***

- Hanterar problem och löser dem på ett sätt som gagnar arbetsgruppens och verksamhetens utveckling samt sprider idéer och inspirerar till förnyelse, som leder till förbättringar.

### *Omvärldskonkurrens*

- Arbetsmarknadsläget är inget bedömningskriterium som kan påverkas av den enskilde medarbetaren. Däremot påverkar tillgång och efterfrågan på personal inom skilda yrken löneutvecklingen för redan anställda medarbetare. Arbetsgivaren avgör när kriteriet skall användas, som en variabel i löneöversynen.

Varje bedömningskriterium innehåller underrubriker som stöd för bedömningen. När varje kriterium är bedömt görs en **sammanvägd bedömning**, som sedan är grund för lönesättningen.

Den sammanvägda bedömningen av kriterierna skall i sin tur placeras i en av flera **bedömningsnivåer** utifrån vilken lönen sätts. Bedömningsnivåernas antal och innehåll utvecklas närmare i särskilt dokument.

För bedömning av chefer finns särskilda kriterier.

### **3. Nyanställning**

Adekvat utbildning, yrkeserfarenhet, allmän arbetslivserfarenhet och befattningens allmänna löneläge utgör bedömningsgrunder för lönenivån vid nyanställningstillfället. Föräldradighet och värnpliktstjänstgöring ingår som delar i den allmänna arbetslivserfarenheten.

Förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

### **4. Förutsättning för löneöversyn**

En förutsättning för att omfattas av löneöversyn är att medarbetaren vid förhandlingstillfället innehar en anställning vid kommunen.

### **5. Långtidsfrånvarande och löneutveckling**

Medarbetarnas löneutveckling bygger på uppnådda resultat. Som en konsekvens av detta kan långtidsfrånvarandes löneutveckling bli föremål för diskussion i särskild ordning mellan parterna.

### **6. Lönejustering mellan översynerna**

Lönejustering görs vid ordinarie löneöversyner. I undantagsfall kan löneförändringar förekomma mellan översynerna. Detta görs om medarbetaren erhållit (ska erhålla) och utfört (ska utföra) betydligt mer kvalificerade arbetsuppgifter, som kan jämföras

med en högre, helt eller delvis, ny tjänst. Det skall således vara uppenbart att förändringen ligger utanför den "naturliga utvecklingen" av anställningen. Normalt ska medarbetaren ha utfört de nya uppgifterna under en tid för att en bedömning av prestation skall kunna göras. En högre lön ska således kopplas både till de mer kvalificerade arbetsuppgifterna och medarbetarens sätt att utföra sina nya uppgifter. Därigenom kan lönejusteringen på grund av de nya uppgifterna komma att ske successivt i takt med att utförandet av uppgifterna utvecklas. När en medarbetare erhåller ny lön på grund av betydligt mer kvalificerade uppgifter skall uppräkningsen inte avräknas löneutrymmet i den ordinarie löneöversynen. Överenskommelse enligt denna punkt träffas med den enskilde medarbetaren.

### **7. Kvarköp**

Genom s.k. "kvarköp" kompenseras medarbetare som fått ett ekonomiskt bättre erbjudande av annan arbetsgivare.

Detta sätt att agera ska göras med stor urskillning och undantagsvis. I princip kan det handla om att behålla medarbetare som befinner sig i ett svårrekryterat yrke eller när kompetensen hos medarbetaren anses särskilt viktig att behålla.

Kostnader som sätts i samband med kvarköp avräknas inte löneutrymme.

### **8. Vikarier**

Löneöversyn genomförs enligt centralt tecknade avtal. Översynen omfattar normalt också vikarier som har en fast kontant månadslön (minst tre månaders anställning och 40 % sysselsättningsgrad).

För vikarier som omfattats av löneöversyn och därefter erhåller motsvarande tillsvidareanställning eller förlängd vikariatsanställning, ska lönen vara oförändrad till nästa löneöversyn om inte särskilda skäl föreligger.

Ersättningen till korttidsanställda vikarier ska räknas upp från samma datum som för övriga anställda, om inte annan överenskommelse träffas.

### **9. Eget byte av anställning**

Medarbetare som själv söker och därefter erhåller annan anställning vid kommunen, ska lönesättas utifrån de förutsättningar som gäller för den nya anställningen.

Om anställningarna är lika eller likvärdiga, får inte lönen förändras enbart på grund av bytet. Vid rekrytering får inte lönen vara ett konkurrensmedel inom kommunen.

### **10. Medarbetare som vidareutvecklar sig**

Det är viktigt att arbetsgivaren tillser att medarbetarna vidareutvecklas i yrket. Sådan vidareutveckling sker i tjänsten.

Vidareutveckling som sker i tjänsten eller på fritiden och som inte leder till mer kvalificerade arbetsuppgifter än vad som kan anses normalt för yrket, medför inte högre

lön enbart av den anledningen. Fortfarande är det medarbetarens prestationer som ska bedömas.

Genomgår medarbetaren grundutbildning för yrket under anställningstiden ska lönen normalt justeras, om det vid lönesättningen tagits hänsyn till att medarbetaren saknat grundutbildning och att medarbetaren därmed blivit lägre lönesatt.

### **11. Inlöst overtid**

Förvaltningschef (motsvarande) har enligt Allmänna bestämmelser inte rätt till kompensation för overtidsarbete. I övriga fall får arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för overtidsarbete.

Dessutom får arbetsgivare och anställd träffa överenskommelse om att medarbetaren inte har rätt till kompensation för overtidsarbete.

Av anställningsavtalet ska framgå om overtiden är inlöst. Inlöst overtid kompenseras ekonomiskt genom högre lön.

### **12. Lön vid förflyttning**

Förflyttas medarbetare av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom till annan anställning, ska lönefrågan lösas i enlighet med vad som sägs i de centrala avtalen. Sker förflyttningen med bibehållen lön till ett yrke som är lägre lönesatt, ska lönen i princip "frysas" till dess att en rimlig lönenivå uppnåtts i förhållande till övriga medarbetare. Arbetsgivaren skall i dessa fall göra en rimlighetsbedömning av hur lång tid "frysningen" skall pågå med beaktande av dels löneskillnadens storlek dels att löneutveckling är ett medel för uppmuntran. I den vidare löneutvecklingen skall fortsatt hänsyn tas till den enskildes lön i förhållande till det nya uppdraget.

### **13. Anställningsavtalet**

Av anställningsavtalet ska framgå överenskommen lön och per vilket år lönenivån anges i samt avtalsområde (HÖK-Kommunal, HÖK-SKTF etc.)

### **14. Lönetillägg**

Lönetillägg kan användas i de fall medarbetaren erhåller ett tidsbegränsat uppdrag för vilket, enligt arbetsgivarens bedömning, särskild ersättning ska utgå. Sådana tillägg ska utnyttjas undantagsvis och vid längre vikariat.

I stället för tillfälliga lönetillägg bör medarbetaren erhålla en lönenivå som motiverar att vederbörande kan användas i olika situationer utan att utöver grundlönen erhålla särskild ersättning för detta. Sådant regleras i de ordinarie löneöversynerna.

### **15. Byte av chef**

Förändring av medarbetarnas löner förutsätter att närmsta chef har en god uppfattning om medarbetarnas prestationer och måluppfyllelse över tiden. Byte av chef medför att kunskaper förvärvade om varje medarbetare, ofta under lång tid, går helt

förlorade om ingen form av överföring till den nya chefen sker. Den dokumentation som förts i samband med medarbetarsamtal får överlämnas till den nye chefen under förutsättning att medarbetaren lämnar sitt medgivande.

#### **16. Fackliga företrädare**

Medarbetare som utsetts till fackliga företrädare/skyddsombud, har åtagit sig ett förtroendeuppdrag, som innebär att uppgifter också ska utföras som ligger vid sidan av den direkta anställningen. Särskilda kunskaper krävs för att kunna genomföra det fackliga arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Arbetsgivaren ser fackliga förtroendemän som en resurs i arbetet med bl.a. det lokala samverkansavtalet.

Arbetsgivaren ska bedöma varje medarbetares prestationer i arbetet, som grund för löneutvecklingen. Arbetsgivaren ska inte bedöma sättet att utföra det fackliga uppdraget. Däremot är det viktigt att löneutvecklingen inte påverkas negativt av det fackliga engagemanget.

#### **• FÖRANKRING**

Innehållet i detta dokument ska vara väl känt av samtliga chefer och fackliga förtroendemän med förhandlingsuppdrag. Övriga medarbetare ska ha kännedom om innehållet efter information från cheferna. Det är särskilt angeläget att medarbetarna har kännedom om arbetsgivarens policy i de delar som berör den egna personen. Policyn är ett rättesnöre vid förhandlingar/diskussioner om lönejustering. Avvikelser från huvudinriktningen kan komma att göras om särskilda omständigheter föreligger. Denna bedömning görs centralt hos arbetsgivaren.

Kommunstyrelsen 2008-02-19, § 25

#### *Utvärdering av rutinerna*

*Rutinerna skall utvärderas och eventuellt revideras senast 2010-12-31. Personalchefen ansvarar för detta. Ev. korrigeringar dessförinnan beslutas av POU.*