



Essunga kommun

Lönepolicy

Dokumenttyp
Fastställd av

Detta dokument gäller för

Giltighetstid

Dokumentansvarig

Diarienummer

Policy
Av Kommunfullmäktige
2024-12-16, § 100
Kommunstyrelsen
Tillsvidare
HR-chef
Ks 2024/390

Innehållsförteckning

Lönepolicy	3
Syfte	3
Grundförutsättningar i lönepolitiken	3
Lönens uppbyggnad	3
Individuell lön	3
Arbete mot diskriminering	4
Ansvar och roller	4
Personalutskottet (PU)	4
Sektorchef	4
HR-chef	4
Lönesättande chef	5
Fackliga företrädare	5
Medarbetaren	5
Komplement till lönepolicy	5

Lönepolicy

Syfte

Essunga kommuns lönepolicy syftar till att vara ett medel för att stimulera till måluppfyllelse, utveckling och goda resultat i verksamheten. En av framgångsfaktorerna för att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare är en väl fungerande lönepolitik.

Grundförutsättningar i lönepolitiken

Lönepolitiken i Essunga kommun utgår från följande:

- Centralt gällande löneavtal
- Kommunens lönekriterier
- Kommunens lönekartläggning
- Ledarskaps- och medarbetarskapspolicy

I lönepolitiken ska det finnas en tydlig återkoppling på prestation i relation till uppsatta mål/aktiviteter i verksamheterna och till det enskilda medarbetarsamtalet. Årligen hålls ett utvärderande lönesamtal mellan medarbetare och chef. För att lyckas med det gemensamma uppdraget i Essunga kommun är en effektiv verksamhetsutveckling väsentlig där uppsatta mål nås genom:

- Begriplig löneprocess
- Tydliga och kända lönekriterier
- Icke diskriminerande lönesättning

Lönens uppbyggnad

Lönen består och påverkas av tre faktorer:

1. Befattningslön: Utgörs av arbetets innehåll, krav på utbildning, ansvar och kompetenskrav.
2. Marknad: Förutsättningar att behålla och rekrytera personal.
3. Individuell lönesättning: Medarbetarens prestation under året utifrån lönekriterierna.

Individuell lön

Essunga kommun använder sig av individuell och differentierad lönesättning där det finns en tydlig koppling mellan prestation och lön. Detta är en förutsättning för en långsiktig löneutveckling då medarbetaren genom sin prestation ges större möjlighet att påverka sin egen löneutveckling.

Medarbetarens prestation bedöms enligt nedanstående kriterier:

- Resultat & målpåfyllelse - Medarbetarens kompetens, genomförande och ansvarstagande för sina arbetsuppgifter samt bidragandet att nå verksamhetens mål och nyttan för dem vi är till för. Medarbetarens bidrag till att uppnå både individuella och gemensamma mål. Chefs- och ledarskapet bedöms under detta kriterium för chefer och ledare.
- Samarbete - Medarbetarens bidrag till en välfungerande kommunikation och ett välfungerande samarbete. Medarbetarens professionella och välkomnande bemötande. Medarbetarens bidrag till att när konflikter uppstår lösa dem på ett konstruktivt sätt samt bidra till en god arbetsmiljö.
- Utveckling och lärande - Medarbetarens bidrag till sin egen, teamets och verksamhetens lärande.
- Engagemang - Medarbetarens motivation och engagemang i sitt eget arbete, teamets arbete samt verksamheten som helhet

Arbete mot diskriminering

Lönesättningen ska vara rättvis och fri från diskriminering. Ingen medarbetare ska missgynnas på grund av kön, ålder, etnisk tillhörighet, funktionsvariation eller andra diskrimineringsgrunder. Essunga kommun säkerställer lika lön för lika och likvärdigt arbete i enlighet med gällande lagar och riktlinjer.

Löneskillnader ska finnas i och med att man i de centrala avtalen uppmanar till individuell och differentierad lönesättning, men den ska kunna förklaras utifrån kommunens lönepolitik samt arbetsvärdering. I de aktiva åtgärder som görs i kommunen är syftet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete och som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Ansvar och roller

Personalutskottet (PU)

Personalutskottet ansvarar för att sätta riktlinjer för lönesättningen att tillämpas i den årliga löneöversynen.

Sektorchef

Samordnar löneöversynen inom sektorn utifrån fastlagd inriktning av lönepolitiken i samråd med HR.

HR-chef

Lämnar förslag till Personalutskottet avseende lönepolitik och lönestruktur. HR genomför lönekartläggning som ligger till grund för löneöversynen samt utvärderar löneöversynen. Överläggningar sker med de fackliga organisationerna under löneöversynsprocessen.

Lönesättande chef

Ansvarar för att följa löneavtal och kommunens direktiv avseende lönesättning av medarbetare. Chefen har till uppgift att tydliggöra kommunens lönekriterier för medarbetarna i lönesamtal och på APT. Alla tillsvidareanställda har rätt till ett årligt lönesamtal. Det är chefens uppgift att tydligt motivera sin bedömning av medarbetarens prestationer kopplat till lön.

Fackliga företrädare

De fackliga företrädarna ska tillsammans med arbetsgivaren verka för en välfungerande lönebildning genom att aktivt föra dialog kring löneprocessen. Fackliga företrädare ska inte missgynnas i lönesättningen p.g.a. att de är fackligt aktiva.

Medarbetaren

Medarbetaren ansvarar för att ha kunskap om hur kommunens lönebildning och lönekriterier ser ut samt veta vilka krav och förväntningar som gäller inom verksamheten för att kunna bidra till sin egen utveckling och verksamheten. Medarbetaren har ett ansvar att vara väl förberedd till sitt medarbetarsamtal och till lönesamtal.

Komplement till lönepolicy

Rutin för löneöversyn