

# Lönepolicy för Trosa kommun

---

Antagen av:	Kommunfullmäktige 2019-11-26, § 103. KS 2019/135
Dokumentkategori:	Styrdokument
Dokumenttyp:	Policy



## Innehållsförteckning

<b>Lönepolicy</b> .....	<b>2</b>
Syfte och mål .....	2
Policy .....	2
Ansvarsfördelning .....	2
Processen .....	3

## Lönepolicy

### Syfte och mål

Lönepolicyn uttrycker Trosa kommuns synsätt och värderingar när det gäller lönebildning och lönesättning och hur den ska genomföras.

Som grund för policyn ligger insikten att lönen är ett viktigt styrmedel för att uppfylla de mål som finns för verksamheterna. Policyn ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att kommunens totala verksamhet utvecklas. Lönepolicyn ska vara ett hjälpmedel för att sätta rätt lön.

Lönepolicyn ska vara ett underlag för dialog mellan chef och medarbetare i arbetet med att ta fram individuella mål, bedöma arbetsinsatser och resultat samt diskutera verksamhetens och medarbetarens utveckling.

### Policy

På våra arbetsplatser gäller följande:

- Lönen är ett viktigt styrmedel för för arbetsgivaren.
- Lönen utgör ersättning för medarbetarens kompetens, arbetsinsatser, engagemang och resultat i arbetet.
- Lönesättningen ska utformas så att kommunen i konkurrens med andra arbetsgivare kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare. Lönekonkurrens mellan kommunens olika verksamheter ska undvikas.
- Lönesättning ska ske på sådant sätt att osakliga löneskillnader inte kan uppstå gällande diskrimineringsgrunderna.
- Systematisk analys av lönestrukturen utifrån lönekartläggning ska genomföras för att utvärdera att Trosa kommun har en önskad lönestruktur.
- Lönesättande chef ska systematiskt bedöma sina medarbetare avseende prestation och kompetens samt genomföra lönesamtal.
- Lönen ska vara individuell och differentierad och grundas på
  - Lönekartläggningens bedömning av arbetets krav på utbildning/erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden.
  - Chefers bedömning av individen utifrån rådande lönekriterier.
  - Marknadens löneläge, samt tillgång och efterfrågan.

### Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige ansvarar för en enhetlig lönepolicy för Trosa kommun och utveckling av denna.

Kommunstyrelsen beslutar i budgetdirektiven om utrymmet för den lokala lönekostnadsökningen.

Utrymme för löneöversynerna fördelas, samordnas och fastställs på produktionschefsnivå och i överläggningar och/eller lokala

löneöversynsförhandlingar med de fackliga organisationerna.

Utskottet som hanterar personalfrågor utvärderar lönekartläggningen och hur lönepolicyn tillämpas inom verksamheten.

Personalenheten genomför lönekartläggningen och genomför insatser till lönesättande chefer för att höja kompetensen i lönesättningsuppgiften.

## Processen

Trosa kommuns lönestruktur skapas genom den lönesättning som görs i samband med nyanställning och den årliga löneöversynen. Lönestrukturen ska eftersträva en så låg lönekonkurrens som möjligt mellan kommunens olika verksamheter. Närmaste chef har genom delegation ansvar för lönesättningen inom de ramar som fastställs genom budget och analys av lönekartläggning.

### **Lönesättning vid nyanställning ska grunda sig på följande faktorer:**

- Arbetsuppgifternas krav på utbildning/erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden.
- Värdering av den anställdes samlade kompetens d.v.s. utbildning, erfarenhet, kunskaper och färdigheter samt övriga kvalifikationer som är av betydelse för anställningen.
- Rekryteringsläget, d.v.s. tillgång och efterfrågan på aktuell kompetens på arbetsmarknaden. Hänsyn tas också till om rekryteringsbasen finns bland nytexaminerade, den offentliga sektorn eller branscher inom privat verksamhet. Rekrytering till nyckelbefattningar påverkas mer av marknadsläget än rekrytering till kategoribefattningar.

### **Lönesättning vid den årliga löneöversynen ska grunda sig på:**

- Analys av lönekartläggning och marknadsläge.
- Prioritering av grupper eller individer som grundar sig på önskad förändring av befintlig lönestruktur.
- Chefs bedömning av medarbetarnas prestation.

Trosa kommuns kommunövergripande lönekriterier, utgör grunden för bedömning av prestation. Lönekriterierna är arbetsresultat, samarbetsförmåga/service och utvecklingsförmåga. För anställda inom barn och utbildning finns även pedagogisk förmåga och samarbetsförmåga/social kompetens. Lönekriterier för chefer är målmedvetenhet, samarbete, samverkan och helhetssyn samt ledarskap. Chef och medarbetare ska med stöd av lönekriterierna i årliga lönesamtal föra en dialog om prestation, kompetens- och löneutveckling.

Nödvändigheten av att i den lilla kommunen utforma singelbefattningar utifrån individens olika bredd i kompetens och användbarhet måste också beaktas i den årliga löneöversynen.