

Antaget av kommunstyrelsen 2018-01-17 § 11

Gäller från: 2018-02-01

Ansvarig: Personalchefen

Revideras vid behov

Ersätter av kommunstyrelsen fastställa lönepolitiska riktlinjer,, 2005-10-11, § 130

Lönepolitiska riktlinjer för Markaryds kommun

171120

De lönepolitiska riktlinjerna utgör en gemensam värdegrund för samtliga verksamheter inom Markaryds kommun.

Mål

Markaryds kommuns lönepolitiska riktlinjer ska bidra till att kommunen, både på kort och lång sikt, kan behålla och rekrytera kompetent personal. En aktiv lönepolitik ska ses som en komponent för att trygga den långsiktiga ekonomiska planeringen och säkerställa en hög kvalitet i kommunens verksamheter.

Centrala avtal

Utgångspunkt för de lönepolitiska riktlinjerna är de centrala löneavtalen. Av dessa framgår att lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet med de centrala avtalen är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Ansvar

Det är kommunens personalorgan (kommunstyrelsens arbetsutskott) som har det yttersta ansvaret för kommunens lönepolitik. Beslut om lön vid nyanställning har delegerats till personalchef och förvaltningschefer med möjlighet till vidaredelegering. Beslut om fastställa lön i samband med lönerevision är delegerad till personalchef. Vad gäller tjänst som förvaltningschef beslutar kommunstyrelsen om lön vid nyanställning

Omvärldsbevakning

Lönerna för anställda i Markaryds kommun skall vara konkurrenskraftiga. Lönerna skall inom alla verksamhetsområden kunna mätas sig med lönerna i grannkommuner, kommuner i Markaryds storleksklass samt med vad gäller liknande tjänster med andra verksamheter inom närområdet.

Lönesättning

Lönesättning sker utifrån den aktuella tjänstens svårighet, ansvar och befogenheter samt placering inom organisationen och utifrån för tjänsten relevant kompetens och erfarenhet. Hänsyn skall även tas till resultatet av kommunens lönekartläggning. Vid nyanställning kan de yttre marknadskrafterna komma att påverka lönesättningen. Lönesättningen skall vara könsneutral.

Lönerevision

I normalfallet genomförs lokala lönerevisionsförhandlingar en gång per år. Utgångspunkten i den lokala lönerevisionen är de centrala löneavtalen. Inför den årliga lönerevisionen träffar personavdelningen de fackliga organisationerna för att stämma av förutsättningarna inför lönerevisionen samt för att lyssna in vilka önskemål de fackliga organisationerna har. Personalavdelningen presenterar dessa för personalorganet. Personalorganet ger därefter direktiv till personalchefen om den genomsnittliga nivån på löneökningarna samt vilka grupper eller områden som skall prioriteras.

Lönerevision genomförs i normalfallet genom att respektive chef/arbetsledare genomför lönesamtal och tar beslut om lönetilldelning. Lönesamtalen är en uppföljning av vad som chef och medarbetare diskuterade och eventuellt kom överens om i medarbetarsamtalen. Avstämning genomförs med respektive facklig organisation när lönetilldelningsbeskeden är avklarade.

Vid den lokala lönerevisionen skall varje chef göra en bedömning av hur respektive medarbetare svarat upp mot vad som framgår av de centrala löneavtalen. Dessutom skall chefer jämföra hur medarbetarnas löner står sig i jämförelse till hur löneläget är i kommunens omvärld.

Lönekriterier

De lönekriterier som gäller för samtliga anställda i Markaryds kommun är följande;

- Resultat och måluppfyllelse
- Samarbetsförmåga och bemötande
- Utveckling och förnyelse
- Yrkesskicklighet

Resultat och måluppfyllelse

- Bidrar på ett effektivt sätt till att uppnå verksamhetens mål
- Arbetar enligt beslutade planer och mål
- Kan på ett professionellt sätt förhålla sig till målen
- Engagerar sig för en bättre måluppfyllelse

Samarbetsförmåga och bemötande

- Bidrar till en väl fungerande arbetsplats
- Är professionell i sitt bemötande gentemot ”kunder” och arbetskamrater
- Delar med sig av kunskap, erfarenheter och information
- Är öppen för nya samarbetsmöjligheter och samarbetspartners behov
- Tar ansvar och är engagerad

Utveckling och förnyelse

- Tar ansvar för egen utveckling och bidrar till utvecklingen av verksamheten
- Är professionell och har fokus på verksamhetens utvecklingsbehov
- Engagerar sig och tar initiativ i förändringsarbetet och är mottaglig för nya förslag och förändringar
- Har omvärldsbevakning

Yrkesskicklighet

- Visar yrkesskicklighet och har förmåga att göra rätt prioriteringar
- Är generös att dela med sig av sin yrkesskicklighet
- Löser arbetsrelaterade problem och situationer
- Är självständig