



Riktlinjer för lönesättning

Inom Lunds kommun är medarbetarna den viktigaste resursen för att skapa en bra verksamhet. Kommunens löner och anställningsvillkor ska stimulera till medskapande, utveckling, goda arbetsprestationer och bästa möjliga service till invånarna.

Här beskrivs de riktlinjer som gäller för lönesättning i Lunds kommun.

Beslutad av Kommunstyrelsen 20150506

Lönesättning

Mål och syfte

Lunds kommun är en arbetsgivare med gemensamma grundprinciper för lönesättning. Lönesättningen ska bidra till den röda tråden i alla medarbetares arbete – ända från vision till personliga utvecklingsplaner. Genom en tydligare styrning och ledning möjliggörs bättre effekt av skattepengarna och starkare känsla av ett Lund. Grundläggande är att lönesättningen inom Lunds kommun ska stimulera till medskapande, utveckling, goda arbetsprestationer och bästa möjliga service till medborgarna. Lönesättningen ska också göra det möjligt för kommunen att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Lönesättningen ska vara förenlig med kommunens ekonomiska förutsättningar.

Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen ansvarar för kommunens gemensamma lönepolitik samt har uppföljningsansvar för förvaltningarnas efterlevnad av lagar och avtal inom löneområdet.

Respektive förvaltningschef ansvarar för att riktlinjer för lönesättning och lönekriterier är kända inom förvaltningen. Förvaltningschefen ansvarar också för lönesättning inom förvaltningen utifrån dessa riktlinjer. Lönesättningen inom förvaltningen ska ske enligt gällande delegationsordning för nämnden.

Lönesättande chef ansvarar för att bedöma medarbetares förmåga och arbetsprestationer, att ha lönesamtal samt att sätta lön utifrån fastställda ramar, riktlinjer och lönekriterier.

Åtgärder

Individuell och differentierad lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönesättningen ska premiera goda arbetsprestationer som bidrar till att utveckla verksamheten och ge medborgarna bästa möjliga service. Bedömningen av vad som är goda arbetsprestationer ska utgå från verksamhetens mål.

Lönesättningen ska utgå från dels att lika eller likvärdigt arbete betalas lika, dels att lönerna differentieras efter arbetets svårighetsgrad, självständighet, ansvar och resultat. Värderingen och differentieringen ska ske på köns- och mångfaldsneutral grund.

Utveckling och medskapande

Lönesättningen ska motivera medarbetarna till utveckling vad gäller medskapande, kompetens, ansvar och arbetsuppgifter.

Jämförelse med den regionala arbetsmarknaden

För att kunna behålla och rekrytera kompetenta medarbetare ska löne- och övriga anställningsvillkor på den regionala arbetsmarknaden beaktas.

Väl kända lönekriterier

Lönekriterier inom respektive förvaltning ska vara väl kända bland medarbetarna. Kopplingen mellan lön, arbetsprestationer, förhållningssätt och vilja att utvecklas i förhållande till verksamhetens mål ska vara tydlig i lönekriterierna.

Lönesättning vid nyanställning

Lönesättning av nyanställda medarbetare ska baseras på:

1. De krav som ställs på befattningen
2. De sökandes kompetens
3. Hur kommunens lönebild är för redan anställda i motsvarande befattning
4. Rekryteringsläget på den regionala arbetsmarknaden

Överenskommelse om lön vid nyanställning ska vara klar och godkänd av medarbetaren innan beslut om anställning tas.

Löneöversyn

Kommunstyrelsens förvaltning, kommunkontoret, fastställer ramar och principer för löneöversyn efter samråd med förvaltningschefer i enlighet med fastställda budgetförutsättningar. Överläggning sker med samtliga fackliga organisationer på förvaltningsnivå angående planerade åtgärder enligt HÖK.

Kommunstyrelsen tecknar kollektivavtal vid traditionell förhandlingsmodell och fastställer de nya lönerna vid annan förhandlingsmodell.

Kommunkontoret följer upp och utvärderar löneöversynen samt redovisar till Kommunstyrelsen.

Samtliga medarbetare ska ha medarbetarsamtal minst en gång om året. I samtalet ska chefen tydliggöra mål och förväntningar på medarbetaren. I samband med löneöversyn ska medarbetaren ha lönesamtal. Utfallet i löneöversynen ska vara en bekräftelse på vad som diskuterats i medarbetar- och lönesamtal.

Medarbetar- och lönesamtalet ska hållas av den som kan skapa förutsättningar för och påverka medarbetarens utveckling, arbetssituation och lön.

- Se *Riktlinjer för medarbetarutveckling* samt *Guide till medarbetarsamtal*
- Se *Lönesättningsprocessen*

Förändring av lön för redan anställd

Lönesättning för redan anställda ska ske i samband med ordinarie löneöversyn med nedanstående undantag som beslutas av förvaltningschef eller enligt delegation.

- **Varaktigt förändrade arbetsuppgifter**
Förändring i lön utanför ordinarie löneöversyn får ske vid varaktig förändring där medarbetarens arbetsuppgifter blir väsentligt mer kvalificerade och innefattar ett utökat ansvar.
- **Tillfälligt förändrade arbetsuppgifter**
När en medarbetare tillfälligt tar på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter och ett utökat ansvar kan ett tidsbegränsat lönetillägg utgå för den period som de tillfälliga arbetsuppgifterna är aktuella.
- **Förflyttningar till följd av organisatoriska skäl eller vid sjukdom (omplacering)**
För medarbetare som av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom förflyttas eller omplaceras till en annan befattning gäller kollektivavtalens bestämmelser (se HÖK, *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*).
- **Behålla medarbetare med nyckelkompetens (i undantagsfall)**
I undantagsfall kan en förvaltning utifrån verksamhetsskäl bedöma det som nödvändigt att justera en enskild medarbetares lön i syfte att behålla denne som medarbetare om personen ifråga fått ett erbjudande om arbete från en annan arbetsgivare. Förvaltningschefen beslutar om denna möjlighet som ska användas med mycket stor restriktivitet och som kräver synnerliga skäl.

Om en medarbetare har fått ändrad lön enligt ovanstående undantag ska detta tas hänsyn till vid nästa löneöversyn.

Uppföljning

Uppföljning av lönesättning ska ske dels på nämnds nivå, dels kommunövergripande. I uppföljningen som sker i samband med årsredovisningen ska könsuppdelad lönestatistik ingå.