

Lönepolicy för Haninge kommun

Inledning

Haninge kommuns lönepolicy är en väsentlig del av personalpolitiken och uttrycker vilka mål, värderingar och principer som ligger till grund för lönesättningen i kommunen.

Lönepolitiken i Haninge kommun utgår från visionen i kommunens personalpolitiska program. Av det personalpolitiska programmet framgår att ” goda insatser belönas utifrån prestation och faktiskt resultat vilket speglas i de lönekriterier som finns. Lönesättningen ska användas som ett instrument för att stimulera till kompetensutveckling. Lönen är resultatbaserad i stället för positionsbaserad”.

Detta innebär att utgångspunkten för lönepolitiken i Haninge kommun är att lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens kvalitet, effektivitet och produktivitet och medverka till att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

De centrala kollektivavtalen utgör grunden för lönebildningen och lönesättningen i kommunen.

Rådande ekonomiska förutsättningar samt utvecklingen på arbetsmarknaden utgör de yttersta ramarna för lönebildningen.

Löneöversynsprocess

För att säkerställa en kommungemensam lönepolitik ska en kommungemensam modell för löneöversynsprocess tillämpas. Modellen ska säkerställa lönebildning, vara kopplad till kommunens budgetprocess och till de centrala löneavtalen samt möjliggöra utveckling av kommunens lönestruktur. Modellen ska ge möjlighet till kommun- och förvaltningsövergripande prioriteringar samt för varje organisatorisk nivå ha klart definierade roller och ansvar.

Löneanalyser ska tas fram inför varje löneöversyn. Innehållet i löneanalyserna bidrar till lönepolitiska ställningstaganden.

Som en del av löneöversynsmodellen och innan löneöversyn ska årligen, mellan chef och medarbetare, resultat- och målsamtal genomföras. I ett löneomeddelande samtal ger chef medarbetare besked om lön efter genomförd löneöversyn.

För att kunna höja medarbetarnas kompetens och färdighet och därmed ge förutsättningar för att utveckla verksamhetens kvalitet, effektivitet och produktivitet ska årligen en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas.

Anm. Kommunens målsättning är att genomföra löneöversyn genom dialog mellan chef och medarbetare.

Lönekriterier

I Haninge kommun ska finnas tydliga och förankrade lönekriterier som tydliggör förväntningarna på medarbetarna och ökar deras möjlighet att kunna påverka den egna löneutvecklingen. De kommunövergripande lönekriterierna i Haninge kommun är

- Arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål
- Bidrag till verksamhetsutveckling

Lönesättning

Lönesättning ska ske utifrån arbetsinnehåll, kompetens och marknadsläge samt medarbetarens arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Detta innebär att lönen ska vara individuell och differentierad.

Lönesättning för chefer ska därutöver spegla ansvar, måluppfyllelse och resultat för verksamheten samt förmåga att företräda Haninge kommun.

Principerna för lönesättning ska tillämpas för alla medarbetare oavsett anställningsform, tjänstgöringsgrad, ålder, kön, frånvaro etc.

För yrkeskategorier med frekvent antal timavlönade finns, för att reglera lönesättningen, möjlighet att teckna lokala kollektivavtal.

Löneförändring

Löneförändringar ska i allt väsentligt ske vid löneöversyn som bygger på de centrala kollektivavtalen. Löneförändringar i övrigt ska bara förekomma om behovet uppkommer på grund av väsentligt förändrade arbetsuppgifter, återgång i arbete efter längre tids tjänstledighet eller vid förlängning av tidsbegränsad anställning.

Lön ska inte användas som ett konkurrensmedel inom kommunen.

Lönespridning

Där det anses motiverat för att bidra till verksamhetens utveckling ska lönespridningen öka inom respektive yrkeskategori.

Lönetillägg

Lönetillägg kan utgå för begränsad tid för extra arbetsuppgifter som normalt inte ingår i medarbetarens yrkesroll. I de fall förändringen av arbetsuppgifterna är permanenta ska lönesättningen i stället omprövas.

Lönesättande chef

Medarbetarens närmaste chef med budget-, verksamhets- och personalansvar är lönesättande chef.

Varje chef ska kunna beskriva och förklara grunderna för lönesättningen både generellt och individuellt.

Lönesättning av fackliga förtroendemän

Fackliga förtroendemän ska lönesättas i sitt yrke och inte i sitt fackliga uppdrag. I det fall prestation i yrket inte kan bedömas ska den fackliga förtroendemannen lönesättas av kommunstyrelseförvaltningen.