

Antagen av Kommunstyrelsen 2020-09-28, KS § 10:16
Dnr: 2020/0176

Lönebildning i Österåkers kommun



Med kvalitet, trygghet och valfrihet i fokus skapar vi en hållbar framtid.

Österåker – möjligheternas skärgårdskommun

Österåkers kommuns ställningstaganden kring lönebildning ska stimulera önskan att uppnå goda resultat och skapa engagemang i samtliga verksamheter. Väl utfört arbete och måluppfyllelse till verksamheten ska löna sig. För att lön ska fungera väl som styrinstrument och vara en naturlig del i kommunens målstyrningsmodell är en förutsättning att bedömningsgrunderna för lönesättning är väl kända i verksamheterna.

En framgångsrik lönebildning kännetecknas av att:

- Medarbetare är engagerade samt motiverade att arbeta för goda arbetsresultat
- Kommunen har möjlighet att rekrytera och behålla attraktiva medarbetare

Omfattning

Dessa ställningstaganden omfattar samtliga anställda inom kommunen.

Huvudprinciper för lönesättning är

- Att lönen sätts vid nyanställning, därefter sker löneöversyn enligt kollektivavtal
- Lönen är individuell och differentierad och bestäms utifrån måluppfyllelse och resultat i verksamheten
- Lönen är grundad på sakliga värderingar vad gäller befattningens krav och individens prestation samt resultat
- Lönen följs upp med analyser och jämförelser både inom kommunen och med berörd arbetsmarknad i övrigt
- Lönen ska ej utnyttjas till att orsaka en lönemässig konkurrens mellan kommunens olika verksamheter

Samma principer ska gälla oavsett kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

I samband med nyanställning ska ny lön utgå från

- Arbetets ansvars- och svårighetsgrad
- Arbetets innehåll
- Kunskap och erfarenhet
- Marknadsfaktorer, sett till såväl omvärld som löneläge på arbetsplatsen

Ansvar

Samtliga av kommunens chefer ansvarar för lönesättning av medarbetare inom den egna verksamheten. I varje chefs ansvar ingår att lönesättning sker i enlighet med kommunens samlade ställningstagande. Det är chefens ansvar att bedöma och värdera varje medarbetares bidrag till verksamhetens måluppfyllelse.

Respektive chef ansvarar för att samtliga medarbetare är väl medvetna kring:

- Vilka mål som ska uppnås
- Att det finns en tydlig koppling till kommunens Ledarkompass och/eller Medarbetarprofil
- Vilka bedömningsgrunder som finns inom verksamheten
- Vilka attityder och ageranden som är viktiga för framgångsrik måluppfyllelse

Förvaltningschef eller motsvarande ansvarar för att dessa ställningstaganden samt de av politikens fastställda mål och inriktning efterlevs inom sin förvaltning. Vidare ansvarar förvaltningschef att löneöversyn genomförs utifrån löneavtalets intentioner samt att det inom förvaltningen är tydligt vilka mål och kriterier som gäller för att medarbetare skall kunna påverka sin löneutveckling.

HR-avdelningen ansvarar för att det finns strategier för Österåkers kommuns lönebildning. HR-avdelningen ansvarar vidare för att samordna, inleda och avsluta den årliga löneöversynsprocessen tillsammans med de fackliga organisationerna. Vidare vilar det på HR-avdelningen att det finns tydliga anvisningar och direktiv vad som gäller varje år. Efter avslutad löneöversyn är det HR-avdelningens ansvar att följa upp lönesättning inom kommunen och initiera insatser som utvecklar den samlade lönepolitiken.