



LÖNEPOLICY I BOTKYRKA KOMMUN



BOTKYRKA
KOMMUN



Lönepolicy i Botkyrka kommun

Utgångspunkter för vår lönepolitik

Vår lönepolicy är en viktig del av personalpolitiken och uttrycker vilka värderingar, mål, principer och riktlinjer som ligger till grund för lönesättningen i kommunen.

Lönepolicyn utgår från de centrala löneavtalen, kommunens övergripande mål, ledar- och medarbetaridé. Policyn är en vägledning och gemensam grund för det lönepolitiska arbetet i kommunens förvaltningar. Den ska vara väl känd av alla medarbetare.

Kommunens uppdrag är att ge en god kommunal service och bidra till en hållbar samhällsutveckling. Vår ambition är att Botkyrka ska vara en föregångare i arbetet för en hållbar utveckling och en kommun där den enskildas kraft och kreativitet tas tillvara. När medarbetarna möter medborgare – både de som bor verkar här – vill vi att de ska uppleva att Botkyrka är en av Sveriges bästa kommuner att bo, verka och leva i. Med vår lönepolitik vill vi medverka till att våra medarbetare använder sin kreativitet och hittar nya, effektiva och hållbara arbetssätt.

I Botkyrka kommun är lönen individuell och differentierad. Med det menar vi att det finns en verklig koppling mellan lön och arbetsresultat. Vi vill ha kunniga och engagerade medarbetare som presterar rätt saker med hög kvalitet. Det här ställer krav på att alla medarbetare tar ansvar och verkar för de mål som chef och medarbetare har kommit överens om.

Varje medarbetare i Botkyrka kommun ska vara klar över sitt uppdrag och vad som förväntas. Alla ska uppleva att kompetensutveckling och en strävan efter förbättrade arbetsresultat lönar sig.

Våra medarbetare ska ha mod att prova nya idéer, vara öppna för förändringar och ha kraft att få saker och ting genomförda – med andra ord - *Öppen, orädd och energisk.*

Mål

Vi vill att lönen ska

- vara ett instrument för att säkra att verksamheten utvecklas mot uppsatta mål
- öka medarbetares engagemang för arbetet och stimulera till samarbete
- ge motivation för en hållbar och effektiv verksamhet med hög kvalitet
- uppmuntra medarbetare att ta ansvar för egen utveckling och hälsa
- stimulera medarbetare till kompetensutveckling för att nå bättre resultat och egen utveckling
- visa att medarbetare genom goda resultat kan påverka sin löneutveckling
- göra det möjligt för kommunen att rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare
- grundas på samma principer oavsett kön, ålder, etniskt ursprung, sexuell läggning, funktionshinder eller anställningsform
- rymmas inom kommunens ekonomiska ram.

Principer för lönesättning

- Vi utgår från de centrala löneavtalen.
- Lönesättning sker vid nyanställning, löneöversyn, och i samband med internrekrytering till annan befattning med förändrade arbetsuppgifter.
- Vi strävar efter en lönespridning som stimulerar till utveckling och prestation.
- Vi genomför årliga lönekartläggningar i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön.
- Lönen ska inte användas som ett konkurrensmedel inom kommunen.

Faktorer vid lönesättning

Det finns tre faktorer som ligger till grund för lönesättningen; arbetsvärdering, löneläget på marknaden och bedömning av medarbetarens individuella arbetsresultat.

Arbetsvärdering

De här kriterierna är grunden för lönesättningen, och kommer från arbetsvärderingens resultat. Här menas arbetets svårighetsgrad, ansvar, arbetsförhållanden och krav på utbildning och kompetens. Alla dessa faktorer påverkar och bestämmer ingångslönen för en medarbetare.

Löneläget på marknaden

Här görs en jämförelse av löner för samma typ av jobb med andra arbetsgivare. Kommunens löner ska vara på en sådan nivå att vi kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

Bedömning av resultat

Utgångspunkten för lönesättningen är medarbetarens prestation, uppnådda mål och resultat, det vill säga hur arbetet har utförts och vad som faktiskt har presterats.

Kommunens övergripande lönekriterier

Kommunens övergripande lönekriterier utgår från de övergripande målen i flerårsplanen och vår medarbetar- och ledaridé.

Lönekriterierna är en levande del av lönepolitiken. De ska vara aktuella och behöver därför diskuteras och omprövas årligen. Förändras de övergripande målen för kommunen ska lönekriterierna anpassas.

Vi vill fokusera på följande områden/kriterier som särskilt viktiga för att medarbetarna ska uppnå mål och resultat:

Visar professionellt förhållningssätt och bra bemötande

Medborgare och brukare ska alltid få god service, korrekt och relevant information och ett gott bemötande.

Medarbetarna i Botkyrka kommun ser fördelen med att alla bidrar med sina olika kunskaper och erfarenheter och att alla bidrar till ett gott arbetsklimat.

Utgångspunkter:

Flerårsplanen: *Medborgaren i centrum.*

Medarbetaridén: *Professionellt förhållningssätt och bemöter varje medborgare/brukare på ett respektfullt sätt.*

Ledaridén: *Ansvarar för att organisationen präglas av samarbetet mellan ledning, medarbetare och medborgare.*

Arbetar effektivt och kreativt

Kommunens verksamheter präglas av hållbarhet och hög kvalitet och bedrivs på ett effektivt och kreativt sätt. Medarbetarna i Botkyrka kommun ska våga pröva nya och effektiva arbetsätt, vara engagerade och känna vilja till kompetensutveckling för att nå bättre resultat. Medarbetarnas arbetsätt medför att de åtaganden som kommit överens om utförs med hög kvalitet och slutförs i rätt tid.

Utgångspunkter:

Flerårsplanen: *Organisation för framtiden*

Medarbetaridén: *Tar initiativ och deltar aktivt i verksamhetens utveckling.*

Medarbetare ska upprätthålla och utveckla kompetens utifrån verksamhetens behov.

Ledaridén: *Har ett tydligt utvecklings- och förändringsperspektiv för att åstadkomma brukar- och medborgarnytta och inre effektivitet.*

Tolkning av kommunens centrala lönekriterier

Lönekriterierna ska kopplas till verksamhetens uppdrag och mål. De ska kunna förstås och varar tydliga för medarbetarna. Kriterierna ska arbetas fram gemensamt på respektive arbetsplats med kommunens lönepolitik som grund.

Innebörden och tolkningen av kommunens centrala lönekriterier ska ske fortlöpande på förvaltningsnivå och arbetsplatsnivå. Om så behövs ska de kompletteras med verksamhetsspecifika kriterier. Genom att bryta ner de centrala lönekriterier blir det tydligare för varje medarbetare vad som faktiskt värderas vid lönesättningen. Det skapar också motivation, ökat engagemang, högre kvalitet och effektivare arbete.

Styrning, ansvar och organisation

Kommunstyrelsen/Personalutskottet/Kommunledningsförvaltningen har ansvar för den övergripande och långsiktiga lönepolitiken med uppföljning. Personalutskottet fastställer ramar och förutsättningar för lönesättningen och sluter kollektivavtal.

Personalutskottet och nämnderna har tillsammans med sina förvaltningar ansvar för att lönepolitiken är väl känd bland medarbetarna.

Respektive nämnd och förvaltningschef ansvarar för att använda och följa upp den lönepolitik som fastställts av kommunstyrelsen/personalutskottet, övriga förutsättningar i form av lagar, kollektivavtal och riktlinjer. Nämnderna ansvarar dessutom för lokala strategiska ställningstaganden inom ramen för lämnad delegation.

Varje chef med personalansvar ska följa lagar och avtal, centralt och lokalt fastlagda ramar och principer för lönesättningen. Chefen ansvarar för lönesättningen och ska varje år hålla medarbetarsamtal och samtal om lön. Samtalen är avgörande delar för lönesättningen. Varje chef ska kunna beskriva och förklara grunderna för lönesättningen både generellt och individuellt.

Serviceförvaltningen är på uppdrag av personalchefen en intern resurs för att samordna löneöversynsprocessen och övergripande policyfrågor.

De **fackliga organisationerna** i Botkyrka kommun har ett stort ansvar att tillsammans med arbetsgivaren utveckla formerna för lönebildningen. Det sker i första hand inom ramen för samverkan.