

Policy

Policy om lönepolitik

Styrdokument

Handlingstyp: Policy om lönepolitik

Diarienummer: KS/2020:77

Beslutas av: Kommunfullmäktige

Fastställersedatum: 2020-05-18

Dokumentansvarig: Personalchef

Revideras: Minst vart 4:e år

Följs upp av: Personalfunktion

Tidigare versioner: KS/2015:468

Giltig t o m: 2023-12-31

Alla beslut som rör barn ska vara barnrättsbaserade i enlighet med barnkonventionen. Beslut ska alltid föregås av prövning av barnets bästa och i större frågor samt vid beslut som kan ha negativ inverkan på barnet/barnen, ska föregås av en barnkonsekvensanalys.

Innehåll

1	Inledning	4
2	Syfte	4
3	Policy om lönepolitik	4
4	Implementering och tillämpning samt ansvar	5
5	Uppföljning	5

1 Inledning

Den lönepolitiska policyn är en del av kommunens personalpolitik och är en viktig del för att styra verksamheterna mot de mål som politiken fastställt. Tranemo kommun ser medarbetarna som kommunens främsta resurser och strävar efter goda arbetsmiljöförhållanden. Arbetet med lönesättning ska vara en naturlig del i arbetet och ske systematiskt genom dialog

2 Syfte

Policyn ska

- vara ett övergripande styrdokument
- vara konsekvent och tydlig
- ge cheferna bästa möjliga förutsättningar för att kunna fatta beslut om de enskilda medarbetarnas lön
- vara väl känd hos medarbetarna
- följa lagar och kollektivavtal

Kommunen är en arbetsgivare och därmed är lönepolicyn gemensam för samtliga verksamheter. Lönesättning ska inte användas som ett konkurrensmedel internt inom kommunen. Med detta följer att lönen regleras i samband med nyanställning samt vid löneöversynstillfället. Undantag kan endast ske i särskilda fall, till exempel där ansvar och arbetsuppgifter avsevärt förändrats.

3 Policy om lönepolitik

Kommunens lönepolitik ska

- bidra till att beslutade mål kan uppnås.
- stimulera långsiktig kompetensförsörjning så kommunen kan rekrytera och behålla kompetent personal
- motivera och stimulera personal till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetsglädje

Genom detta kan kommunen ge god service till medborgarna samt nå uppställda mål för verksamheten.

4 Implementering och tillämpning samt ansvar

Den **politiska organisationen** utformar och bestämmer ramarna för lönepolitiken.

Personalfunktionen ansvarar för att

politiska beslut om lönepolitik görs kända i verksamheten, tolka lagar och kollektivavtal samt informera om dessa.

samordna löneöversynsarbetet samt ha kontakter med fackliga organisationer.

ge stöd och råd till samtliga chefer.

Chefen ansvarar för att

göra lönesättning inom sitt område utifrån denna policy samt tillhörande rutin.

göra lönepolitiken känd hos alla medarbetare.

genomföra medarbetar- och lönesamtal i dialog med sina medarbetare.

Medarbetaren ansvarar för

känna till grunderna för lönepolitiken, lönesättning samt lönekriterier.

5 Uppföljning

Personalfunktionen har ansvar för att uppföljning görs efter ett år och att revidering görs vid behov dock senast efter fyra år.