

BESTÄMMELSER FÖR LÖNEBILDNING UDDEVALLA KOMMUN

Antagna av kommunstyrelsen 31 oktober 2018, § 261

Lönestrategi:

Lön ett långsiktigt och strategiskt styrinstrument för att attrahera, utveckla och behålla engagerade medarbetare med rätt kompetens.

Kommunen arbetar för att minska löneskillnaderna mellan lika och likvärdiga yrken. Kvinnor och mäns löne- och anställningsvillkor ska vara likvärdiga och inga osakliga löneskillnader ska förekomma. Samtliga medarbetare ska bedömas från samma grunder oavsett kön, ålder, funktionshinder, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning eller facklig tillhörighet.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, kvalitet och måluppfyllelse. Medarbetare som presterar över förväntan ska premieras.

I kommunen tillämpas en löneprocess där medarbetarsamtal, lönedialog och meddelarsamtal definieras.

Modellen ”Rätt lön”

I Uddevalla kommun förhåller vi oss till modellen ”Rätt lön” som tar hänsyn till befattning, marknads och konkurrensläget och den individuella prestationen.

Lönesättningen ska grundas på:

- Befattningen (enligt SKL Arbetsidentifikation)
- Arbetets innehåll och svårighetsgrad
- Utbildningskrav, fortbildning och erfarenhet
- Marknadssituationen och konkurrensläget
- Individuell prestation

Bedömningskriterier:

Följande bedömningskriterier är partsgemensamt utarbetade för att bedöma den individuella prestationen och ska säkerställa att värdegrunden följs i organisationen.

- Ansvar
- Arbetskapacitet
- Samarbete/serviceförmåga
- Yrkeskunnande/färdigheter
- Resultat
- Engagemang
- Ledarskapskriterier (gäller vid lönesättning av chef och ledare)

Kriterierna ska i sin tur definieras i klara och tydliga tolkningar i verksamheterna och vara väl kända och kommunicerade med samtliga medarbetare före varje ny löneöversynsperiod inleds.

Lönen ska vara individuell och differentierad och sätts utifrån bedömningskriterierna. Ökad lönespridning ska eftersträvas.

Budgetutrymme

Löneökningstrymme fastställs årligen av KF och detta beräknas utifrån rådande löneavtal, kommunens ekonomi, finansiella läget i landet och marknadssituationen. Den lönesättande chefen i löneöversynsprocessen ansvarar sedan för angivet budgetutrymme och kan inte överskrida angivna ramar för löneökningar.

Roller och ansvar:

Roll:	Ansvar för:
KF	Beslutar om budgetram inför löneöversynen årsvis
KS	Fastställer Bestämmelser för lönebildning
PU	Fastställer den strategiska inriktningen för löneöversynen Följer upp utfall och kvalitet i genomförd löneöversyn
KDLG	Förslag till beslut strategisk inriktning löneöversynen Ansvarar för vägledande lönespann för kommunövergripande befattningar
Förvaltningschef	Analys och förslag till prioriteringar inom förvaltningen Ansvarar för vägledande lönespann för förvaltningsspecifika yrkeskategorier
Närmsta chef	Analys av lönestruktur för enheten Lönesättning av medarbetare efter genomförda samtal
HR ledning	Ansvarar för den övergripande löneöversynsprocessen Genomför överläggningar, avstämningar och fackliga förhandlingar
HR-enheten	Tar fram lönekartläggning med tillhörande omvärldsanalys Konsultativt stöd för cheferna i löneprocessen

Parter till arbetsgivaren:

Följande Huvudöverenskommelser för löneavtal är rådande inom kommunen:

- **Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd**
- **Akademikeralliansen**
Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Skolledarförbund
- **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**
Vårdförbundet och Fysioterapeuterna
- **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**
Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna.
- **Svenska kommunalarbetsgivarförbundet**
De centrala kollektivavtalen utgör grunden för lönebildningen och lönesättningen i kommunen.

Löneöversynprocessen

- Kvartal 1** Fastställande av facklig tillhörighet
Lönedialog med medarbetare
Lönesättning av medarbetare utifrån strategiska inriktningen
Meddelarsamtal
- Kvartal 2** Utbetalning ny lön
Genomförande medarbetarsamtal
Utvärdering och uppföljning lönerrevision
Förslag till beslut nästa års budgetram
- Kvartal 3** Omvärldsanalys samt lönekartläggning
Överläggning fackliga parter
Analys och förslag till prioriteringar för förvaltningen
Analys av lönestruktur för respektive enhet
- Kvartal 4** Fastställande av den strategiska inriktningen för löneöversynen
Beslut om budgetram inför nästa års löneöversyn

Fördelning av utrymme:**1. Osakliga löneskillnader**

I de fall osakliga löneskillnader identifieras i lönekartläggningen, enligt diskrimineringslagen och skillnader i lika lön för likvärdigt arbete, ska medel avsättas för detta och handlingsplan upprättas.

2. Prioriterade grupper

För de yrkesgrupper som arbetsgivaren identifierat som prioriterade grupper, avsätts extra medel, dessa pengar får endast användas för avsedda grupper och är till för att

höja statusen på yrket d.v.s. medianlönen. I de prioriterade grupperna ingår även centrala, kollektiva satsningar.

3. Generellt utrymme

Fastställt budgetutrymme som fördelas ut i lönerevisionen