

Lönepolicy i Umeå kommun

Lönepolicyn är Umeå kommuns styrdokument inom det lönepolitiska området och en vägledning för chefer i deras ansvar att hantera lönefrågor.

Lön är ett styrmedel för att stimulera, engagera och attrahera medarbetare, vilket i sin tur är en grundförutsättning för att nå uppsatta mål och skapa förutsättningar för ökad kvalitet, produktivitet och effektivitet.

Lönebildning är den process som sammantaget skapar den mångfald av aktiviteter och ställningstaganden Umeå kommun gör för att sätta en adekvat och relevant lön på medarbetare och därmed åstadkomma en ändamålsenlig lönestruktur.

Umeå kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna.

Kommunens lönepolicy:

- är ett styrmedel för att nå verksamhetens mål
- utgår ifrån centrala huvudöverenskommelser och löneavtal mellan parterna och en önskvärd lönestruktur i kommunen
- ska stimulera till en ökad kvalitet, produktivitet och effektivitet
- ska skapa tydlighet gällande sambandet mellan lön, motivation och resultat för såväl kommunen som medarbetarna
- ska utifrån gällande lagstiftning arbeta aktivt för att förhindra osakliga löneskillnader
- ska bidra till att trygga personalförsörjningen
- ska anpassas till kommunens ekonomiska förutsättningar

Lönebildning

Lönebildning i Umeå kommun sker genom lönepolitiska diskussioner med presidier i nämnder/styrelser och förvaltningsledningar samt i dialog med fackliga organisationer. Dialogen sker framförallt inför budgetprocess och inför löneöversynsförhandlingar. Kommunfullmäktige fastställer i budgetbeslutet indexuppräkningsför löner på kommunnivå.

Personalfunktionen sammanställer önskvärd lönestrategi från nämnder/styrelser och förvaltningsledningar och lämnar förslag till personalnämnden som fastställer lönestrategi inför löneöversyn.

Tillämpning

För tillämpning av lönepolicyn finns en handbok för lönebildning i Umeå kommun.

Principer för lönesättning

Lönesättning grundas på arbetets krav och karaktär, individuell prestation och marknad relaterad till yrke. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Lönen skall också bestämmas utifrån ansvarsnivå, utbildningskrav, svårighetsgrad och befogenheter.

Närmaste chef har en viktig roll som företrädare för arbetsgivaren, värderar medarbetares prestation och sätter lön i dialog med medarbetaren genom att genomföra resultat- och utvecklingssamtal samt lönebeskedssamtal. Vid bedömning av prestation ska framarbetade och kända lönekriterier i verksamheten tillämpas. Lönekriterierna utgår från verksamhetens mål och uppdrag. Lönekriterierna tas årligen upp vid arbetsplatsträff och en dialog förs om dessa. Sambandet mellan löneutveckling och medarbetarens prestation ska vara tydligt.

Medarbetare använder sin kompetens, erfarenhet samt yrkesskicklighet och bidrar till verksamhetens utveckling, mål och resultat. Medarbetare förbereder sig i lönedialogen inför resultat- och utvecklingssamtal med reflektion av resultat och prestation relaterat till lönekriterier och utvecklingsplan.