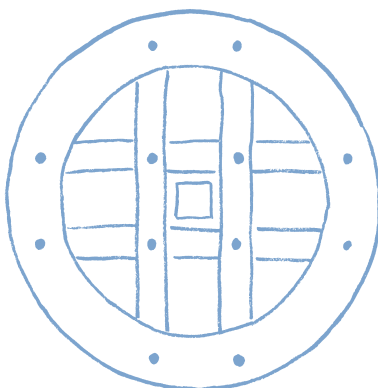


# LÖNEPOLICY



**Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar.**

*Nacka kommuns grundläggande värdering*



# NACKA KOMMUNS LÖNEPOLICY

## LÖNEPOLICYN I NACKA KOMMUN

- ska stimulera till goda arbetsprestationer
- ska fokusera på uppnådda resultat genom att belöna måluppfyllelse och arbetsinsatser som förbättrar verksamhet och service.

**Lönepolicyn** är ett styrinstrument för att nå uppsatta mål och utveckla verksamheten.

**Lönepolicyn** innehåller utgångspunkter, förutsättningar och ansvarsfördelning som bildar grund för lönesättningen i Nacka kommun.

**Lönepolicyn** är en del av Nacka kommuns personalpolicy och en av flera åtgärder som används för att trygga personalförsörjningen.

Med stöd av vår lönepolicy vill vi utveckla en effektiv verksamhet – till fördel för både kommuninvånare och medarbetare.

## UTGÅNGSPUNKTER

Lönen ska användas för att premiera medarbetarens prestation och duglighet och särskilt de insatser som förbättrat verksamheten.

Den för alla verksamheter centrala uppgiften att förutsättningslöst pröva nya vägar för att ständigt förbättra verksamheten, kräver medverkan av kompetenta och engagerade medarbetare.

Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att målen för verksamheten uppnås. Lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet och därigenom till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Det är mot denna bakgrund lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Vi eftersträvar en kultur där det är naturligt att belöna goda arbetsprestationer.

### INDIVIDUELL OCH DIFFERENTIERAD LÖN

- Lönesättningen ska grundas på **systematiska bedömningar** av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.
- Vi ska upprätthålla en **lönespridning som stimulerar utveckling**. Kommunens medarbetare påverkar sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och genom att förbättra sina arbetsresultat.
- Ett **tydligt samband** mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer ska finnas.

- **Samma principer för lönesättning** ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning.
- **Lönesättningen ska uppfattas som relevant** i förhållande till arbetsuppgifter och arbetsprestationer samt marknadens inverkan på löneläget.
- Lön används **inte som ett konkurrensmedel inom kommunen**.
- **Konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor** ska bidra till att kommunen på kort och lång sikt kan rekrytera och behålla personal.

#### **BELÖNING FÖR EXTRAORDINÄRA INSATSER**

Belöning för extraordinära insatser kan ges till medarbetare och chefer som särskilt bidragit till kvalitets-, effektivitets- och produktivitetsförbättringar. För chefer gäller att verksamheten eller enheten ska ha uppvisat positivt ekonomiskt resultat under minst två år i rad. En skriftlig motivering ska innan beslut diskuteras i Ledningsgruppen. Beslut om att utge belöning fattas av stadsdirektören eller personaldirektören.

Belöning för extraordinär insats betalas ut som ett engångsbelopp. Belöningens storlek kan variera från 2 000 kronor upp till 20 000 kronor.

## FÖRUTSÄTTNINGAR

Utvecklingssamtal, en analys av arbetsuppgifterna och lönesamtal är förutsättningar för lönesättningen.

### Kommunens lönestyrande kriterier

- initiativkraft
- samarbetsförmåga
- omdöme
- bidrag till verksamhetsförbättringar

### Arbetsanalysens faktorer

- utbildning/erfarenhet
- kontakter/samarbete
- tillvägagångssätt/problemlösning
- ansvar/självständighet
- omfattning/komplexitet
- personalledning
- strategisk betydelse
- arbetsförhållanden

Lönesättning enligt kommunens lönepolicy ställer krav på ledarskap som **tydliggör** vad som är en bra arbetsprestation – **sätter mål** för medarbetarna – **följer upp** arbetsresultatet i relation till mål och lönekriterier – och **ger återkoppling** på resultatet.

Lönesättningen ska utgå från klara, tydliga och på förhand kända lönesättningsprinciper där kommunens lönekriterier och andra kriterier som är betydelsefulla för verksamhetens utveckling och resultat är tydliggjorda.

Utvecklingssamtal, en analys av arbetsuppgifterna och lönesamtal är förutsättningar för chefens uppgift att diskutera och tydliggöra sambandet mellan arbetsuppgifter – uppnådda arbetsresultat – löneutveckling.

### ARBETSANALYS

Arbetsanalys är en metod för att återspegla mål och syfte i arbetsuppgifterna och för att systematisera bedömningen av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad. I denna analys relateras även medarbetarens arbetsprestation till arbetsanalysens faktorer.

## **UTVECKLINGSSAMTAL**

**Utvecklingssamtal** (som även benämns **medarbetarsamtal**) är ett ömsesidigt verktyg där chef och medarbetare regelbundet diskuterar och formulerar mål samt följer upp arbetsresultaten. Utvecklingssamtalet ökar arbetsgivarens förutsättningar att utveckla verksamheten och på bästa sätt ta tillvara medarbetarens kompetens på både kort och lång sikt.

Regelbundna utvecklingssamtal är en förutsättning för bra lönesamtal/lönemotiveringssamtal.

## **LÖNESAMTAL**

Lönesamtal ingår i löneöversynen och är ett planerat samtal där chefen lämnar förslag om ny lön till medarbetaren. I lönesamtalet motiverar chefen löneförslaget och har en dialog med medarbetaren om uppnådda mål, lönekriterier, resultat och koppling till lön. Lönesamtalet är inget förhandlingstillfälle.

## **LÖNEMOTIVERINGSSAMTAL**

Lönemotiveringssamtal ger chefen möjlighet att lämna besked om och motivera den lön som fastställts i förhandlingen med den fackliga organisationen. Lönemotiveringssamtalet ger medarbetaren möjlighet att ha en dialog med chefen om den bedömning som ligger till grund för lönesättningen.

## **ANSVARSFÖRDELNING**

### **RESPEKTIVE CHEF/VERKSAMHETSCHEF/DIREKTÖR ANSVARAR FÖR:**

- att lönepolicyn är väl kommunicerad och förankrad hos medarbetarna
- att lönesättning sker i enlighet med lönepolicyn, löneavtalen, riktlinjer inför löneöversyn samt inom ramen för kommunens lönestruktur
- att förankra löneförslag med närmast högre chef ("mormorsprincipen")
- att inte använda lön som ett konkurrensmedel inom kommunen
- att utvecklingssamtal genomförs regelbundet, dock minst en gång per år.



#### **VERKSAMHETSCHEF/DIREKTÖR ANSVARAR FÖR:**

- att löneöversynen genomförs utifrån löneavtalens intentioner och inom ramen för löneökningstrymmet som fastställs av kommunledningen
- att ytterst samordna och följa upp lönesättningen inom ansvarsområdet
- att i dialog med personaldirektören verka för att lönebildningen tryggar personalförsörjningen

#### **PERSONALDIREKTÖREN ANSVARAR FÖR:**

- att utarbeta strategi för förhandlingarna samt samordna och följa upp lönesättningen inom kommunen
- att träffa kollektivavtal för Nacka kommun i samband med löneöversynen
- att initiera insatser som utvecklar lönesättningen och löneöversynsarbetet

## **REFERENSMATERIAL**

**PERSONALPOLICY**

**UTVECKLINGSSAMTAL**

**LÖNESAMTAL – EN LATHUND FÖR CHEFER**

**ARBETSANALYS**

**PERSONALREDOVISNING**

Referensmaterial samt lönestatistik,  
löneavtal etc. finns samlat  
på [LedarportalN](#) på [KanalN](#).

**KOMMUNSTYRELSEN (KS) ANSVARAR FÖR ATT  
FÖLJA UPP LÖNEPOLICYN.**

Lönepolicyn har diskuterats med medarbetare, fackliga företrädare och chefer under vintern 1998/99.

Lönepolicyn fastställdes av KS den 14 juni 1999.

Lönepolicyn uppdaterades januari 2003.

Lönepolicyn uppdaterades våren 2006 och fastställdes av KS 7 juni 2006.

# *Öppenhet och mångfald*

Nacka kommuns vision



Nacka kommun • 131 81 Nacka • Tel vxl 08-718 80 00  
Fax 08-718 91 15 • [www.nacka.se](http://www.nacka.se)