



Beslut Ks § 202 Dnr 2000.0303

ÄRENDE

Personalutskottet redovisar den 24 februari 2000, § 10, följande förslag till kommungemensam lönepolicy, som MBL-förhandlats den 17-18 februari 2000:

- Lönepolitiken är en viktig del av personalpolitiken. Kommunens lönepolitik skall utformas i samverkan med de fackliga organisationerna. Kommunstyrelsens personalutskott har det övergripande ansvaret för att lönepolitiken successivt följs upp och utvecklas. Lönebildning och lönesättning är några av de verktyg som skall bidra till att Linköpings kommun når de mål för verksamheten som den politiska kommunledningen fastställt.

- Vårt mål med lönepolitiken är att den skall stimulera medarbetare till goda insatser, engagemang, arbetstillfredsställelse och till en effektiv verksamhet, skall bidra till och stärka kommunens möjligheter att kunna behålla, utveckla och rekrytera goda medarbetare, skall vara könsneutral.

- Lönepolitiken skall vara klar och tydlig, väl känd och lätt att förstå för varje medarbetare. Den skall vara långsiktig, konsekvent och eftersträva rättvisa mellan olika befattningar oavsett kön, ålder eller härkomst.

Principer för lönesättning och löneöversyn:

Lönen för en enskild medarbetare skall vara baserad på befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och skicklighet. Som ett hjälpmedel kan systematisk arbetsvärdering användas. Lönen regleras normalt vid de avtalsenliga löneöversynsförhandlingarna.

Lönepolitiken utgör grunden för en lönesättning och löneöversyn som är individuell och differentierad i den utsträckning centrala avtal medger, utgår från samma principer för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare eller medarbetare med annan än svensk härkomst.

Skall ske nära medarbetarna.

Förutsätter att medarbetaren efter regelbundna utvecklingssamtal med sin chef känner till bedömningsgrunden för såväl befattningen som individen.

Har sin utgångspunkt i en systematisk värdering av befattningar och prestationer, stimulerar till effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Bidrar till en intern personalrörlighet utan att orsaka en lönemässig konkurrens mellan likartade verksamheter.



**Linköpings
kommun**

Lönepolicy

Regelbundet följs upp med hjälp av lönestatistik, analyser och jämförelser både med intern och extern arbetsmarknad.

KOMMUNSTYRELSENS BESLUT

Kommunstyrelsen beslutar:

Att godkänna föreslagen kommungemensam lönepolicy att gälla tills vidare inom Linköpings kommun.