

Riktlinjer för Ersättningskommittén

Dokumenttyp	Giltighetstid	Beslutande instans	Beslutsdatum och paragraf
Riktlinje	Tillsvidare	Kommunfullmäktige	2017-02-27 § 15
Antagen med stöd av lag	Revisionsdatum	Dokumentansvarig	Uppföljningsansvar
Kommunallag	KF 2021-02-23	HR-enheten	HR-chef
Gäller för nämnd/förvaltning			
Skara kommun			

Innehållsförteckning

Inledning	4
Bakgrund.....	4
Syfte och uppdrag	5
Beslut avseende lönesättning.....	5
Deltagare och roller.....	5

2021-02-23

Inledning

Kommunen har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och ska förverkliga de mål och ambitioner som de förtroendevalda har beslutat. Medarbetarna är kommunens främsta resurs för att utföra välfärdsuppdraget och samhällsutveckling.

Vision Skara 2025 är att skapa förutsättningar för våra invånare att vara nöjda med att leva och bo i Skara. Visionen anger riktning och hjälper kommunen i sitt utvecklingsarbete. I visionen pekas fyra utvecklingsområden ut där kommunen har extra stor potential:

- I Skara är vi stolta
- Livsstilen som konkurrenskraft
- Vi främjar entreprenörskapet
- Självklart hållbart

Skara kommun har sex ledord som ska prägla och skapa riktning i allt arbete som görs. Ledorden som ska vägleda är; tillsammans och framåt, engagemang och service, mod och initiativ.

Bakgrund

Lönen är ett styrmedel som ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och utveckling och därigenom vara verksamhetsutvecklande. För att uppnå detta ska lönen vara individuell och differentierad. Genom Skara kommuns verksamhetsstyrning och lönepolitiska riktlinjer ges alla medarbetare en god förståelse för sambandet mellan lön och resultat.

Skara kommuns styrmodell är de förtroendevaldas verktyg för att styra kommunen. En väl fungerande process genom verksamhetsstyrning ger tydliga prioriteringar, engagerade och delaktiga medarbetare.

Skara kommuns medarbetarpolicy vänder sig till alla medarbetare i Skara kommun. Den beskriver förhållningssätt och vilka förväntningar och krav kommunen som arbetsgivare har på medarbetarna oavsett arbetsuppgift, ställning eller placering i organisationen. I policyn framgår också vad medarbetarna kan förvänta sig av kommunen som arbetsgivare.

I Skara är alla chefer nyckelpersoner och förebilder i arbetet med att organisera och utveckla verksamhet samt i att skapa förutsättningar för medarbetarnas utveckling. I vissa höga chefsroller finns ett mer omfattande ansvar där lönesättningen kan behöva bedömas från ytterligare perspektiv än vad

2021-02-23

styrmodellen med verksamhetsutvecklande lön innefattar. I detta fall har Skara kommun tillsatt en ersättningskommitté.

Syfte och uppdrag

Skara kommun ska ha en gemensam syn på och likartade personalförmåner för de högsta cheferna i kommunens förvaltningar och bolag. Ersättningskommittén ska i sitt uppdrag bevaka detta och skapa förutsättningar för en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning på högsta ledningsnivå.

Med högsta chefer menas kommundirektör, biträdande kommundirektör, förvaltningschefer och VD för de kommunala bolagen. Ersättningskommittén ska samlas vid behov men minst en gång per år, då i samband med löneöversynen i kommunen.

Beslut avseende lönesättning

Kommunstyrelsen ordförande beslutar om lön för kommundirektören efter dialog med kommunstyrelsens presidium.

Respektive ordförande för de kommunala bolagen beslutar om ersättning för bolagens verkställande direktörer.

Kommundirektören beslutar om lön till sig underställd personal.

Deltagare och roller

Ersättningskommittén består av kommunstyrelsens presidium, respektive ordförande för de kommunala bolagen Skara Energi AB och Centrubostäder Skara AB, kommundirektören och HR-chef.

Sammanställande för ersättningskommittén är kommunstyrelsens ordförande.