



Lönepåverkande faktorer -

pedagogisk personal inom grundskola och gymnasium

Partsgemensam överenskommelse mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna

För att chefer och arbetstagare ska ges möjlighet till en rättvisande bedömning av medarbetarnas arbetsresultat ska denna partsgemensamt framtagna policy för lönepåverkande faktorer påverka den individuella lönesättningen för pedagogisk personal i Sollentuna kommun.

Policyn gäller från och med 2002-10-21 och tillsvidare och kommer kontinuerligt att utvärderas i samband med kommande löneöversyner.

Individuell lönesättning

Individuell och differentierad lönesättning innebär att lönerna bestäms utifrån följande:

- arbetsuppgifternas art
- arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar
- utbildningskrav
- ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna
- den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav

Individuell lönesättning förutsätter att bedömningar görs av varje medarbetares resultat. I Sollentuna kommun är närmaste chef den som har bästa förutsättningarna för att göra dessa bedömningar. I chefens uppdrag ingår att fatta beslut om ny lön utifrån arbetstagarens resultat i enlighet med de lönepåverkande faktorer som fastställts i kommunen. Dessa faktorer utgår från fem grundläggande kriterier och dessa är:

- yrkeskompetens
- social kompetens
- omdöme
- initiativkraft
- verksamhetsutveckling

De lönepåverkande faktorerna ska vara väl kända för både lönesättande chefer och deras medarbetare och tjäna som underlag vid förberedelsen av såväl en löneförhandling som ett lönesamtal.

Vid medarbetarsamtalet utvärderas medarbetarens bidrag till verksamhetens resultat, delaktighet och ansvarstagande. Det är viktigt att chefens bedömning och lönesättning inte kommer som en överraskning för medarbetaren. Den nya lönen ska vara en bekräftelse på den dialog som fördes under samtalet.



Med **Yrkeskompetens** menas att man

1. har goda ämneskunskaper och håller sig uppdaterad
2. skapar engagemang, väcker intresse för ämnet
3. har förmåga till pedagogisk variation och anpassning
4. har tydlig struktur samt ordning & reda i sin undervisning
5. uppnår goda kunskaps- och färdighetsresultat i förhållande till elevernas förutsättningar
6. värnar om hög kvalitet i verksamheten
7. finner arbetsformer så att alla elever blir sedda och utvecklas mot målen
8. har goda kunskaper om barns och ungdomars utveckling
9. är förtrogen med aktuella styrdokument
10. är förtrogen med skolans organisation, verksamhet och uppdrag
11. är väl förtrogen med och arbetar i enlighet med skolans strategi och de satsningsområden som beslutats.

Med **Social kompetens** menas att man

1. har positivt förhållningssätt till verksamhetsutveckling
2. har samarbetsförmåga och är flexibel
3. visar engagemang för och omsorg om eleverna
4. bidrar till elevernas personliga utveckling
5. visar engagemang för och omsorg om skolans medarbetare
6. bidrar till trygghet och trivsel i skolan, till god stämning och ett positivt arbetsklimat
7. agerar medlande vid konflikter, skiljer mellan sak och person
8. har förmåga till självständigt tänkande.

Med **Omdöme** menas att man

1. håller sig väl informerad
2. följer skolans regler, rutiner och övriga beslut
3. har förmåga att prioritera och hålla sin chef informerad om arbetssituationen
4. är god representant för sin arbetsplats
5. skiljer mellan verksamhetens beslut och personliga åsikter
6. har helhetssyn på verksamheten dvs. ser hur det arbete man utför har betydelse för och påverkar andra personer och/eller verksamhetsområden
7. verkar för god arbetsmiljö.

Med **Initiativkraft** menas att man

1. visar initiativförmåga och handlingskraft
2. är delaktig i verksamhetsplaneringen
3. tar vara på och sprider nya idéer och erfarenheter.



Med **Verksamhetsutveckling** menas att man

1. bidrar till verksamhetsförbättringar efter kundens/brukarens och organisationens behov och till arbetsgruppens och skolans utveckling
2. tar initiativ till egen kompetensutveckling
3. är omvärldsorienterad.