

HR-avdelningen, Förhandlingsenheten

Lönepolicy för Sveriges Domstolar

En tydlig lönepolicy tillsammans med andra personalpolitiska åtgärder har stor betydelse för att Sveriges Domstolar ska uppnå den övergripande målsättningen att avgöra mål och ärenden på ett rättssäkert och effektivt sätt. Lönepolicyn utgör ramen för Sveriges Domstolars lönepolitiska arbete. Den kan kompletteras med anpassade riktlinjer på den enskilda myndigheten under förutsättning att helhetsansvaret för lönebildningen inom Sveriges Domstolar efterföljs. Detta innebär bland annat att lön inte ska användas som ett konkurrensmedel inom verksamhetsområdet.

Lön är ersättning för utfört arbete och ska stimulera till individuella förbättringar av prestation, kvalitet, effektivitet och engagemang. Lönepolitiken ska också bidra till att verksamhetsmålen uppnås, att verksamheten bedrivs effektivt och att denna utvecklas inom ramen för befintliga resurser. Sambandet mellan Sveriges Domstolars mål, framgångsfaktorer och den enskilde medarbetarens lön tydliggörs genom principer och kriterier för lönesättning.

Principer för lönesättning

Lönepolicyn utgår från de centrala och lokala avtalens principer för lönesättning och ska omfatta och vara känd för alla medarbetare inom Sveriges Domstolar. Samma principer vid lönesättning ska tillämpas för samtliga medarbetare om inte undantag finns i de centrala och lokala avtalen, till exempel de som lönesätts enligt tariff. Lönesättning görs i syfte att uppnå önskad lönebild.

För anställda inom Sveriges Domstolar som lönesätts individuellt tillämpas som huvudprincip vid lönerevision metoden med lönesättande samtal.

Bedömning

Myndighetschefen ansvarar för att myndigheten följer gällande lagstiftning, centrala och lokala avtal samt denna lönepolicy.

Bedömningen av medarbetarens insatser ska ske på sakliga grunder och lönen ska vara individuell och differentierad. Ingen medarbetare får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Inte heller får anställningsform eller tjänstgöringsgrad påverka bedömningen.

Konstaterade osakliga löneskillnader ska justeras vid kommande lönerevision(er).

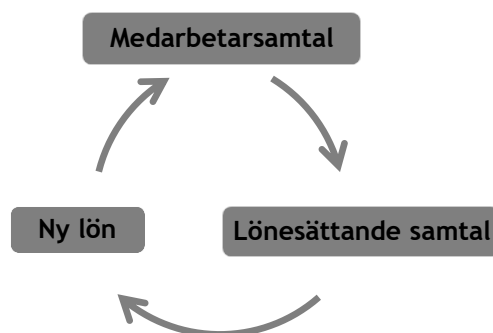
Särskilt om bedömning av ordinarie domare och hyresråd

Lönesättning av enskilda ordinarie domare och hyresråd får inte ske på ett sätt som objektivt sett är en reaktion eller påverkan på hur domaren eller hyresrådet dömer i det enskilda fallet eller i övrigt tillämpar en rättsregel i ett särskilt fall.

Lönesättande samtal

Inför de lönesättande samtalen ska medarbetarna informeras om arbetsgivarens utgångspunkter såsom prioriteringar, centrala och lokala löneavtals huvudsakliga innehåll samt ekonomiska ramar för lönerevisionen.

Närmaste chef har ett särskilt ansvar för att lönesättningsgrunder och lönekriterier görs tydliga för medarbetaren. Lönesättande chef ska tillsammans med medarbetaren formulera mål för arbetet i det årliga medarbetarsamtalet. Utfallet värderas av både chef och medarbetare i det nästkommande medarbetarsamtalet men också i efterföljande lönesättande samtal.



Lönekriterier

Kriterier vid nyanställning ¹

Medarbetaren värderas utifrån hur denne uppfyller kraven i den kravspecifikation som bör upprättas inför rekryteringen.

Grundkriterier är:

- Befattningens svårighetsgrad
- Ansvar
- Förväntat resultat på medarbetarens arbetsinsats utifrån tidigare sak- och yrkeskunskap/erfarenhet
- Lönestruktur och marknadslöneläge för befattningen

¹ Av Domstolsverkets lokala arbetsgivarnyckel framgår att de lokal-lokala myndigheterna inte äger rätt att fastställa lön vid nyanställning eller högre lön under pågående anställning för anställda med fullmakt, icke ordinarie domare och notarier.

Kriterier vid lönerevision

Vid lönerevision görs en sammanvägd bedömning av medarbetarens arbetsinsatser och bidrag till verksamhetens mål och utveckling.

För medarbetare inom Sveriges Domstolar tillämpas följande lönekriterier:

- Ansvar
- Svårighetsgrad
- Resultat
- Skicklighet

Till lönekriterierna kopplas ett aktivt medarbetarskap och ett utvecklat chef- och ledarskap.