



# Lönepolicy



# Innehåll

<b>LÖNEPOLITISKA RIKTLINJER .....</b>	<b>3</b>
<b>Utvecklingsarbete.....</b>	<b>4</b>
<b>Mål.....</b>	<b>4</b>
<b>Ansvarsfördelning.....</b>	<b>4</b>
<b>Grunder .....</b>	<b>6</b>
<b>Förutsättningar och ansvar .....</b>	<b>7</b>

## Lönepolitiska riktlinjer

*Vår lönepolicy syftar till att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetsglädje så att uppställda mål för verksamheten kan uppnås. Likaså att verka för att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.*

Ledningens viljeinriktning för lönepolitiken är i Hultsfreds kommun uttryckt i denna lönepolitik som är fastställd av kommunstyrelsen. Här beskrivs övergripande vad som ska uppmärksammas vid lönesättning inom organisationen. Lönepolitiken ska med utgångspunkt från ledningens viljeinriktning, utgöra en ram för lönesättningen av varje enskild medarbetare.

Kommunens lönebildning och lönesättning skall bidra till att de övergripande målen för verksamheten uppnås. Lönesättningen skall bl.a. stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Ett systematiskt och konsekvent handlande är viktigt för att skapa tydlighet i vad arbetsgivaren belönar för att uppnå målen för verksamheten.

Arbetsgivaren fäster stor vikt vid att

- arbetstagare bidrar till en bra måluppfyllelse
- arbetstagare bidrar till effektivare verksamhet och förbättrad kvalitet
- arbetstagare har en hög grad av servicekänsla
- arbetstagare tar ansvar och har ett engagemang för sin uppgift och för verksamheten
- arbetstagare utvecklar sin samarbetsförmåga och bidrar till utveckling

Lönesättningen regleras normalt vid avtalsenliga löneöversynstillfällen. En av de mest centrala faktorerna i ett anställningsförhållande är lönen. Visserligen finns andra sätt att premiera än genom lönen, t ex kompetensutvecklingsåtgärder. Sådana saker kan ej ersätta lönen, men det ena utesluter inte det andra. För Hultsfreds kommun skall lönen vara ett medel för att styra och utveckla verksamheten. Den skall även motivera och stimulera arbetstagarna och därmed nås ett bra resultat.

Sambandet lön - motivation - resultat är grundläggande. Genom att verka för större lönespridning kan möjligheterna att stimulera arbetstagaren till bättre prestation öka. En levande lönekultur bygger på värderingen av lön och lönesättning från ledningens sida. Dessutom bör det finnas riktlinjer och en modell för lönesättningsarbetet.

En bra lönekultur skall vara flexibel och fortlöpande kunna justeras om förutsättningarna förändras. För att en sådan kultur skall kunna utvecklas måste kontakter mellan chef och medarbetare fungera på ett naturligt sätt. Det är arbetsresultatet som skall vara det viktigaste kriteriet för lönehöjningar och löneskillnader. Vilka kriterier som ska gälla kommer det att arbetas vidare med.

Lönesättningskulturen formas av de värderingar och attityder som finns hos ledning, chefer, facken och de anställda.

### **Utvecklingsarbete**

Frågan om lönestruktur och relationer mellan olika yrkesgrupper kommer i samarbete med de fackliga organisationerna att vara föremål för fortsatta diskussioner, utredningar och förhandlingar mellan centrala parter i Hultsfreds kommun.

Principiellt handlar det om två olika parallella processer. I framtida lönekartläggningar kan man komma att ytterligare utveckla olika befattningars värderingskriterier. I fråga om individuella bedömningar handlar det mer om att utveckla synsätt och arbetsmetoder och att lära ut dessa till chefer på olika nivåer i organisationen.

### **Mål**

Lönepolitiken i Hultsfreds kommun utgår från att det är både arbetets innehåll och krav samt arbetstagarens sätt att uppfylla kraven (arbetsprestationen) som ska värderas och lönesättas, eventuellt både enskilt och i lag.

Lönesättningar bör vara målrelaterade så att måluppfyllelse premieras medan bristande måluppfyllelse inte premieras. Detta förutsätter i sin tur att klara och tydliga mål är uppställda för verksamheten och nedbrutna på individuell nivå. Dessutom måste de vara väl kommunicerade och klargjorda för den enskilde vilket innebär att medarbetarsamtal måste genomföras.

Lönesättning blir genom detta en stimulans till engagemang och effektivitet i arbetet. Samtidigt är det viktigt att lönesättningen upplevs vara rättvis och motiverad samt att det finns ett positivt samband mellan lön och utbildning. Vid lönesättning och löneförhandlingar är målet att könsrelaterade löneskillnader ska utjämnas och undanröjas.

### **Ansvarsfördelning**

Förvaltningschef eller den som har delegationen gör i samråd med personalchefen lönesättning inom de övergripande ramar som sätts upp. Detta gäller lönesättning vid: nyanställning/nya/ändrade arbetsuppgifter/vikariat. Information ska lämnas till berörd facklig organisation.

Med kommunens ambition att införa individuella och differentierade löner, följer att rutinerna för förhandlingsordningen fortlöpande kommer att förändras.

Vid löneöversynsförhandlingar gäller ändå som regel följande förhandlingsordning:

- Det centrala personalorganet gör en preliminär fördelning av det ekonomiska förhandlingsutrymmet.
- Personalchefen genomför en gemensam diskussion med förvaltningscheferna.
- Förvaltningscheferna arbetar fram ett fördelningsförslag med berörda chefer utifrån det preliminära förhandlingsutrymmet. Förslaget diskuteras med personalchefen.

- Förvaltningscheferna återkopplar förslagen till de olika nämnderna.
- Personalchefen och förvaltningscheferna genomför diskussioner av aktuella löneförslag.
- Återkopplingar ska göras till nämndpresidierna och det centrala personalorganet.
- I förhandlingar gentemot de fackliga organisationerna, oavsett förhandlingsmodell, företräds arbetsgivaren av personalchef och berörd/a förvaltningschef/er.
- Förvaltningschefer lönesätts av kunnunchefen.

## **Grunder**

1. Hultsfreds kommuns lönepolicy grundar sig på de centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättning.
2. En gemensam lönepolicy gäller över hela kommunen, vilket bl.a. innebär att anställda inom jämförbara yrken ska bedömas utifrån likvärdiga kriterier såväl vid nyanställning som vid lönerevision.
3. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Det viktigaste kriteriet vid individbedömningen är prestationen, d.v.s. i vilken grad man bidrar till att uppsatta mål för verksamheten nås. För vissa yrkeskategorier fastställs latituder (lägsta- och högsta-lön) inom vilka lönen ska sättas.
4. Utöver kriterier för individuell lönesättning påverkas lönen av
  - marknadssituationen, d.v.s. tillgång och efterfrågan av arbetskraft samt lönenivåer på övriga arbetsmarknaden för jämförbara grupper.
  - arbetsvärdering, d.v.s. bedömning av arbetets "svårighetsgrad".
5. Samma principer för lönesättning gäller för både män och kvinnor. Inom yrkesgrupper och mellan jämförbara yrkesgrupper får ingen löneskillnad finnas som enbart beror på kön.
6. Det ska finnas en lönespridning som stimulerar till utveckling. Arbetstagare som i samråd med sin chef kompetensutvecklar sig för mer ansvarsfulla arbetsuppgifter, ska ha en positiv löneutveckling.
7. Tillräckliga löneskillnader ska finnas för att möjliggöra rekrytering och bibehållande av bra chefer. I vissa fall måste dock "specialister" kunna få en löneutveckling som inte hindras av närmaste chefs lön.

### ***Förutsättningar och ansvar***

- 1.** Kommunens övergripande mål samt mål för respektive verksamhet inom kommunen ska styra lönepolicyn.
- 2.** Inför lönerrevision ska löneanalyser genomföras av personalkontoret, där lönespridning, marknadslöner m.m. belyses och diskuteras mellan kommunledning/ personalorgan och koncernledning. Löneanalysen ska ha en avgörande betydelse för fördelningen av löneutrymmet i stort.
- 3.** Inför lönerrevision ska individbedömningar göras av närmaste linjechef.
- 4.** Den individuella lönesättningen genomförs enligt modellen chef – medarbetare.
- 5.** Uppföljning av lönerrevision samt regelbunden diskussion om arbete etc. genomförs av personalkontoret i samråd med andra berörda verksamhetsansvariga.
- 6.** Det lönepolitiska programmet ska diskuteras och revideras inför varje lönervisionsförhandling.
- 7.** Kommunens lönepolicy ska göras känd bland alla anställda.

Hultsfreds kommuns lönepolicy har tagits fram av personalkontoret under hösten 2005 på uppdrag av Kommunstyrelsen. Dokumentet skall göras känt bland samtliga anställda och förtroendevalda i kommunen och skall kontinuerligt diskuteras på arbetsplatsträffar mellan chefer och medarbetare samt i samverkanskommittéerna.

Kontakta gärna personalkontoret om du har synpunkter på detta dokument.