

## Lönepolitiskt program



Gnosjö kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2014-12-18, § 144.

Distribueras av personalenheten



# LÖNEPOLITISKT PROGRAM

Lönepolitiken är en del av kommunens personalpolitik. Lönebildning och lönesättning är ett viktigt instrument för att styra verksamheten mot de mål som den politiska ledningen fastställt. De centrala kollektivavtalen utgör grunden för lönebildningen i Gnosjö kommun. Samtliga anställda omfattas av kollektivavtal. Kommunen är en arbetsgivare med en gemensam lönepolitik. Det innebär ett gemensamt förhållningssätt till lönefrågorna inom organisationen.

Löneutvecklingen för den enskilde medarbetaren ska spegla dennes resultat och individuella prestation i förhållande till uppsatta mål.

## Grundläggande principer

- Lönen ska vara individuell och differentierad och den ska vara kopplad till uppnådda mål och resultat för individen
- Individuell lön ska lönesättas av närmast ansvarig chef som kan bedöma den enskildes resultat. Det kräver att chefer har kompetens för hantering av lönefrågor.
- Föräldralediga får inte missgynnas vid löneöversyn. Värderingen som gjordes närmast före föräldraledigheten är vägledande för chefen vid ny lönesättning
- Långtidssjukskrivna samt medarbetare med annan längre frånvaro bedöms på samma grunder som föräldralediga ovan
- Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor får inte förekomma. Ej heller får personer med könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder missgynnas
- Lönebildningen som fastställs vid löneöversynen gäller under nästkommande år och ska utgöra grunden för lönesättning vid nyanställning
- Vid nyanställning har anställande chefer ansvar för att rätt lön sätts utifrån de faktorer som ska påverka lönen vid nyanställning

## Lönesättning vid nyanställning

Anställande chef, samt i förekommande fall i dialog med förvaltningschefen, är ansvarig för lönesättning vid nyanställning. Anställande chef har till uppgift att sätta rätt lön från början av anställningen. Detta för att vara en attraktiv arbetsgivare och undvika onödiga struktursatsningar pga felaktig ingångslön. Följande ska beaktas

- befattningens krav; t ex befogenhet, ansvar, svårighetsgrad etc...
- utbildning där relevans till befattningen ska bedömas
- relevant erfarenhet
- ev andra färdigheter som kan påverka bedömningen av hur den nyanställde kommer att klara av det nya arbetet

Förutom formella krav kan även hänsyn behöva tas till marknadsfaktorer. Det sker i dialog med förvaltningschef och alltid i samråd med personalenheten.

## Ansvarsfördelning

### Förhandlingsdelegationen tillsammans med personalenheten

- Fastställer målsättningarna inför varje ny löneöversyn
- Beslutar om det lokala löneutrymmets storlek vid varje ny löneöversyn
- Beslutar om prioriteringar och satsningar vid varje ny löneöversyn

### Personalenheten

- Stödjer och ger råd till lönesättande chefer kring lönefrågor
- Ansvarar för att löneöversynsprocessen praktiskt fungerar
- Samlar in information från förvaltningarna om behov av löneutrymme och förmedlar detta till förhandlingsdelegationen
- Informerar ansvariga förvaltningschefer om ramarna för löneökningar utifrån förhandlingsdelegationens direktiv
- Informerar förvaltningscheferna om löneöversynsprocessens tidsplan
- Ansvarar för HR-stödet vid löneöversyn
- Genomför överläggningar med de fackliga organisationerna inför uppstart och avslut av löneöversyn

### Ansvariga chefer

- Utformar de lönekriterier som utifrån verksamheten ligger till grund för resultatbedömningarna
- Gör lönekriterierna kända bland medarbetarna genom att minst en gång om året belysa dem på APT-möte eller liknande
- Genomför utvecklingssamtal med medarbetarna fortlöpande under året
- Resultatbedömning utifrån gemensamt uppsatta mål
- Lönesätter medarbetarna
- Meddelar ny lön till medarbetarna efter det att löneöversynen är klar
- Gör vid behov handlingsplan för medarbetare som inte fått någon eller liten löneutveckling
- Kommunchef genomför utvecklingssamtal med respektive förvaltningschef
- Kommunstyrelsens ordförande samt vice ordförande genomför utvecklingssamtal med kommunchef

Till detta Lönepolitiska program finns en bilaga som beskriver grunden för lön och lönekriterier.

# Lönepolitiskt program Bilaga

## Bakgrund

Grunderna för lönesättning är gemensam för hela kommunen och ska vara kända bland alla chefer och medarbetare i organisationen. Samsyn och konsekvent handlande är en förutsättning för att lönen ska fungera som arbetsgivarens styrinstrument.

Lönen används inte som ett konkurrensmedel mellan olika arbetsplatser inom kommunen.

Lönen ska vara kopplad till medarbetarens resultat och prestationer. Inför varje ny löneöversyn bedöms medarbetarens prestation utifrån verksamhetens lönekriterier.

Lönesättning sker vid nyanställning och löneöversyn. Nyanställning är det enda tillfälle då lönen utbetalas i förskott baserad på tidigare meriter och erfarenheter samt förväntade resultat. I övrigt baseras lönen på faktiskt utfört arbete och åstadkomna resultat.

## Individuell lönesättning

Syftet med individuell lönesättning är att den ska vara ett instrument för att säkra att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen och att detta sker genom en planerad och systematisk utveckling av medarbetarna. Det ska finnas en lönespridning som stimulerar de anställda att ta egna initiativ och känna ett ökat ansvar för verksamhetens utveckling.

## Utvecklingssamtal

Begreppet utvecklingssamtal är i Gnosjö kommun en gemensam benämning på medarbetarsamtal och lönesamtal.

En förutsättning för individuell lönesättning är att det kontinuerligt genomförs utvecklingssamtal då detta är grunden för lönesättningen.

Samtalen ska dels innehålla ett framåtperspektiv där lönekriterierna kopplas till verksamhetens mål och där avsikten är att planera och utveckla kompetensen och förmågorna hos medarbetaren i syfte att uppnå verksamhetens mål.

Samtalen ska också innehålla en utvärdering, kopplad till lön, av hur väl medarbetaren lyckats sedan förra samtalet. Samtalet är en dialog om prestation, inte en förhandling om lön. Lönen ska spegla hur medarbetaren har lyckats uppfylla kraven i tjänsten samt nått de mål som eftersträvades sedan förra samtalet.

Ansvarig chef är skyldig att belysa båda perspektiven i utvecklingssamtalet. Detta för att kunna bedöma ett nuläge för lönesättning av medarbetaren.

## Lönekriterier

De kriterier som chefen har som utgångspunkt för sin bedömning ska vara kända och tydliga. Varje medarbetare har både rättighet och skyldighet att känna till och förhålla sig till de kriterier som används. Den individuella lönesättningen förutsätter att lönen sätts lokalt, på den nivå där arbetet utförs.

Chefen är ansvarig för att identifiera lönekriterier som är nödvändiga och önskvärda för att målen ska uppnås. Ansvariga chefer i respektive verksamheter ska i samverkan med de anställda och/eller deras fackliga organisationer, ta ställning till och konkretisera lönekriterierna utifrån verksamhetens mål, förutsättningar och behov.

Det är viktigt att komma ihåg för både ansvariga chefer och medarbetare att lönekriterierna ägs av arbetsgivaren.

En viktig del av arbetet med att ta fram definitionen av ovanstående lönekriterier är att de ska

- styra mot verksamhetsmålen
- vara tydliga och bedömningsbara samt kunna förklaras
- vara sakliga och nödvändiga för verksamheten
- göras kända bland medarbetarna, även nyanställda och långtidsfrånvarande
- vara levande och med jämna mellanrum ses över

## Övergripande lönekriterier för Gnosjö kommun är

Prestation utifrån:

- Kunskapstillämpning
- Yrkesskicklighet
- Sociala färdigheter
- Ansvarstagande

För chefer gäller även följande lönekriterier

- Resultat
- Ledarskapsförmåga

Nedan följer en kort definition av lönekriteriernas betydelse.

### **Kunskapstillämpning**

Hur medarbetaren tillämpar sin kunskap, sina färdigheter och erfarenheter i arbetet.

### **Yrkesskicklighet**

Hur arbetet, arbetsuppgifterna blir utförda rent praktiskt. Det kan t ex handla om att krav ställs på att medarbetaren ska vara noggrann, strategisk, lösningsfokuserad etc.

### **Sociala färdigheter**

Detta kriterium tar sikte på vilka krav arbetet ställer på medarbetarens sociala förmåga, t ex kommunikation, samarbete, kulturförståelse, attityd, bemötande, empati, serviceinriktad etc.

### **Ansvarstagande**

Här handlar det om att bedöma hur medarbetaren tar ansvar i sitt arbete.

### **Resultat**

Här ska koppling till verksamhetsmål och resultat ske. Kriterierna ska vara bedömningsbara och tydliga.

### **Ledarskapsförmåga**

Här ska kravet på chefens ledarskapsförmåga definieras. För medarbetare i ledningsfunktion är faktorer som ekonomi, utveckling och administration av särskild betydelse vid lönesättning. Kriterierna ska vara bedömningsbara och tydliga.