



LÖNEPOLITISKT PROGRAM FÖR HÄLLEFORS KOMMUN

Inledning

Hällefors kommun är *en* arbetsgivare, och lönepolitiken är gemensam för samtliga verksamheter. Det lönepolitiska programmet är kommunledningens styrdokument och chefernas stöd i lönefrågor. Lönepolitiken är en central del av vår personalpolitik och lönekriterierna skall vara väl kända av alla medarbetare.

Lönepolitiken skapar förutsättningar för kommunen att rekrytera och behålla personal. Lönen ska vara konkurrenskraftig, så att Hällefors kommun kan behålla och rekrytera goda medarbetare på såväl kort som lång sikt.

Hällefors kommuns lönepolitik grundar sig på de lagar och centrala avtal som gäller mellan Sveriges Kommuner och Landsting och de centrala fackliga organisationerna. Programmet kompletteras med riktlinjer som är anpassade till de träffade löneavtalen.

Kommunens lönepolitiska mål:

Lönepolitiken ska bidra till att kommunens invånare – våra uppdragsgivare – är nöjda med den service vi ger. Prioriteringar från den politiska ledningen skall ge effekter på de lönepolitiska prioriteringarna. Lönepolitiken ska bedrivas på ett ekonomiskt ansvarsfullt sätt.

Alla medarbetare ska förstå vad som ger en positiv löneutveckling.

Lönepolitiken ska därför stimulera och värdesätta:

- Goda arbetsinsatser
- Kvalitets- och effektivitetsförbättringar
- Kompetensutveckling och lärande
- Samarbete och utveckling av arbetsorganisation och verksamhet
- Ett brukarorienterat arbetssätt

Effektivitet och arbetsresultat skall ställas i relation till de uppdrag och mål som finns och som gäller för den aktuella befattningen.

Användbarhet och flexibilitet bedöms ur ett kommunövergripande perspektiv och ställs inte bara i relation till den aktuella befattningen.

Var och en skall kunna påverka sin lön genom att vara beredd att ta på sig mer ansvarsfulla arbetsuppgifter eller genom att utveckla sina arbetsresultat.

Så långt som möjligt skall lönesättningen grunda sig på bedömningar av individen och mindre på bedömningar av kollektivet.

Vid bedömning gäller samma principer för kvinnor och män och oavsett etniskt ursprung.

Arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet ska uppmärksammas.



Lönebildning

Dessa tre faktorer påverkar lönen

- Arbetets svårighetsgrad – arbetsvärdering
- Individens prestation – kriterier vid lönesättning
- Marknaden

Utöver lönesättning vid nyanställning sker en prövning av lönen vid den (oftast årligen) återkommande löneöversynen.

Ändring av lön vid andra tillfällen, utöver de avtalsenliga löneöversynerna, sker endast om synnerliga skäl finns, t.ex i samband med att medarbetaren varaktigt får väsentligt förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Lönetillägg ska undvikas.

Nyanställning

Vid nyanställning gäller kriterierna

- Arbetsinnehåll
- Arbetets svårighetsgrad
- Ansvar och befogenheter
- Utbildning och erfarenhet

Ibland måste hänsyn även tas till den arbetsmarknad inom vilken Hällefors kommun konkurrerar om arbetskraft.

Löneöversyn

I samband med löneöversynerna värderas medarbetarens arbetsinsats och resultat i förhållande till uppsatta mål.

Lönestruktur

Genom lönestrukturen beskrivs löneskillnader mellan olika grupper och lönespridningen inom grupper i kommunen. Hällefors kommun ska ha en lönestruktur som är omvärldsrelaterad och tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, arbetets krav i övrigt liksom medarbetarnas prestationer.

Lönestrukturen kan förändras över tid beroende på politiska aktiva val och de motiveringar som finns för varje grupps placering i strukturen.

Hällefors kommun strävar efter en god lönespridning inom varje grupp.

Kriterier

Hällefors kommun har grundläggande kriterier som är kommungemensamma, som fastställs i de årliga riktlinjerna.



Ansvarsfördelning

Övergripande lönepolitiska riktlinjer fastställt årligen av förhandlingsdelegationen efter att överläggningar med fackliga organisationer har skett.

Inför överläggningarna ansvarar personalenheten för att underlag för fördelning finns tillgängligt.

Personalenheten ansvarar för att förvaltningarna halvårsvis erhåller aktuell lönestatistik för kommunen. En gång om året tas lönestatistik fram över ett större område, tex länet eller del av län.

Lönesättande chef är Hällefors kommuns arbetsgivarföreträdare och ansvarar för att väl känna till lönepolitiken och ansvarar för att beslutad lönestruktur efterlevs.

Kollektivavtal tecknas av kommunstyrelsen.

Delegation för lönesättning

Lön för kommunchefen fastställs av politiskt organ.

Lön för förvaltningscheferna fastställt av kommunchefen.

Lön för arbetsledare/enhetschef fastställt av förvaltningschef efter samråd med personalansvarig.

Lön vid nyanställning/befordran fastställs av förvaltningschef, eller efter delegation av arbetsledare/enhetschef, efter samråd med personalansvarig.

Lönesamtal

Varje medarbetare skall få ett förberett lönesamtal med sin närmaste chef. Lönesamtalet förutsätter att de kommungemensamma kriterierna och eventuella förvaltningsspecifika kriterier är kända.

Den individuella lönesättningen och lönesamtalet ska ha sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån uppsatta mål, men också ta sikte på utvecklingen framåt.

Lönesättning kan genomföras på något av följande tre sätt:

- Lönesättning i dialog chef – medarbetare
- Lönesättning genom traditionell förhandling
- Möjlighet till överenskommelse om lokal förhandlingsordning

Beroende av vilket sätt parterna enats om genomförs löneöversynen. Om parterna enats om lönesättning i dialog ska den lönesättande chefen efter genomförda lönesamtal med alla sina medarbetare så snart som möjligt meddela medarbetarna den nya lönen. Om medarbetaren så begär ska den lönesättande chefen motivera den individuella lönen.



Årliga lönepolitiska riktlinjer

Riktlinjer och prioriteringar för de årliga löneöversynerna fastställs av kommunstyrelsen. Det årliga lönepolitiska arbetet inleds med en uppföljning av föregående års resultat. De lönepolitiska bedömningar som ska göras inför löneöversynen, omfattar t.ex:

- Tydlig avsiktsförklaring vad gäller kommande lönebildningsperiod
- Fastställande av lönestruktur och lönespridning
- Beslut om strukturella åtgärder
- Fastställande av kriterier som ska beaktas vid utvärdering av uppfyllda mål
- Fastställande av mål och måldokument
- Fastställande av handlingsplan för att åtgärda löneskillnader som beror på kön
- Fastställande av tidplan för årets förhandlingar

Arbetsgivaren sammanställer materialet som utgör underlag för överläggning med de fackliga organisationerna.