

# Lönepolitiska riktlinjer i Hofors kommun

Hofors kommun, fastställd av, KS 2017-09-26  
Riktlinjerna gäller från och med fastställningsdatum

## Inledning

Lönepolitiska riktlinjer utgör en del av det Personalpolitiska programmet (PPP) vilka är viktiga för att nå uppsatta mål för verksamheten, och inspirera medarbetare. Lönepolitiken ska leda till en effektiv verksamhetsutveckling och stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetsglädje så att kommunens verksamheter utvecklas och förbättras.

För att uppfylla dessa krav ska lönen vara individuell, differentierad och relaterad till individens prestationer och resultat. Lönepolitiken måste vara känd, likaså ska bedömningsgrunderna och lönekriterierna vara väl kända och diskuterade med medarbetarna för att synliggöra det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Sambanden stärks av återkoppling och feedback, men också att lönen upplevs som relevant i förhållande till prestation och kvalitet. Det stärks ytterligare av att cheferna visar förmåga att göra adekvata bedömningar och beslut om lön.

För att säkerställa likabehandling och rättssäkerhet av lönesättning ska detta ske utifrån lönekartläggning och arbetsvärdering. I lönesättning ska ingen bli särbehandlad eller diskriminerad på grund av facklig tillhörighet, anställningsform, sjukdom eller föräldraledighet.

Lönepolitiken ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten genom att lönen är individuell och differentierad och avspeglar uppnådda mål och resultat. Lönen ska stimulera medarbetarna till att förbättra kvalitén och öka effektiviteten och produktiviteten genom att våga prova nya lösningar och tar ansvar för skattemedel. Samt bidra till att kompetenta medarbetare skall kunna rekryteras och behållas.

## 1. Grundläggande principer för lönesättning

Hofors kommun utgår från att alla medarbetare utför det arbetet som man är anställd för samt följer de regler, riktlinjer och policys som gäller, och därmed lever upp till åtaganden enligt anställningsavtalet.

- Lönesättningen får inte vara diskriminerande och särskilt ska jämställdhetsperspektivet beaktas.
- Lönens storlek ska spegla arbetets innehåll och svårighetsgrad samt vilket ansvar och befogenheter medarbetaren har.
- Lönesättningen ska grunda sig på arbetsvärderingen, medarbetarens kompetens och sätt att utföra arbete.
- Vid nyanställning ska hänsyn tas till löneläget för verksamhetsområdet, utbildnings- och befattningskrav, lönestrukturen för gällande yrkesgrupp samt relevanta erfarenheter hos den sökande.
- Lönen ska vara likartad mellan likvärdiga arbeten alt likvärdiga arbetsuppgifter ska bedömas på ett likvärdigt sätt inom hela kommunen.
- Den fackliga tillhörigheten ska inte styra lönens storlek.
- Intern konkurrens om arbetskraft med lönen som medel, ska inte förekomma.

### 1.1 Lönens olika delar

Lönen består av olika delar som tillsammans eller var för sig påverkar lönens storlek.

1.1.2 Grunden är den formella delen. Med grunden menas arbetets innehåll och svårighetsgrad vilket avser det värde som befattningens innehåll har, det vill säga den lön som erhålls för att arbetsuppgifterna blir utförda och vilket utbildningskrav som ställs. Kompetens/utbildning som ej är relevant för yrket ersätts inte.

1.1.3 En annan del som påverkar lönen är erfarenhet/livserfarenhet. I vissa arbeten kan det krävas specifik erfarenhet som inte är anställningsår utan en specifik erfarenhet för att arbetet ska kunna utföras. Marknaden är en annan del som påverkar ingångslönen, det vill säga utbud och efterfrågan av arbetskraft. Vi anställningstillfället kan det vara svårt att rekrytera medarbetare med efterfrågad utbildning, vilket kan leda till att ingångslönen blir högre vid just det anställningstillfället.

1.1.4. Individuell prestation är den tredje delen som påverkar lönen. Prestation som avser resultat och måluppfyllelse som medarbetaren bidrar med, det vill säga hur arbetet utförs.

## 1.2 Lönesättning mellan löneöversynerna

Lönesättning ska endast ske vid nyanställning, vid den årliga löneöversynen eller när arbetsuppgifterna i väsentlig grad och stadigvarande förändras. Vid särskilda tillfällen kan marknadskrafterna ligga till grund för ny lönesättning. Genom att följa detta motverkar arbetsgivaren att löneglidning sker.

## 1.3 Lönetillägg

De uppgifter som normalt anses ingå i de ordinarie arbetsuppgifterna ska värderas i den individuella lönen. I den individuella lönen finns det även utrymme för att beakta sådana arbetsuppgifter som inte är stadigvarande förekommande. Tidsbegränsat lönetillägg är ett lönetillägg som är kopplat till utövandet av ett visst tidsbegränsat uppdrag eller en viss tidsbegränsad funktion. Tidsbegränsat lönetillägg ska inte utbetalas för sådana arbetsuppgifter som inte är av tidsbegränsad art eller som i övrigt ska utgöra underlag i bedömningen av den individuella lönen. Lönetillägg för varaktiga arbetsuppgifter ska inte förekomma.

## 2. Individuell och differentierad lön

Hofors kommun tillämpar individuell och differentierad lönesättning. I löneöversyn blir samtliga tillsvidareanställda bedömda utifrån den individuella prestationen via lönesamtal och medarbetarsamtal. I vissa fall kan månadsavlönade visstidsanställda omfattas, vilka som ska ingå fastställs vid uppstarten av löneöversynen.

För att detta ska vara möjligt krävs tydliga och väl kända lönekriterier som utgår från verksamhetens mål och uppdrag. Arbetet med lönekriterier måste göras arbetsplatsnära och i samverkan för att kunna accepteras av både arbetsgivare och medarbetare. Delaktighet i hur vägen till målen nås ökar engagemanget och leder till ökad effektivitet. Chefen har ansvaret att kriterierna ständigt hålls levande på arbetsplatsen och för varje enskild medarbetare.

## 3. Lönekartläggning

Lönekartläggning och analyser ska genomföras årligen och är ett underlag inför löneöversynen och till Kommunstyrelsens Arbetsutskotts eventuella beslut om inriktning och speciella satsningar. Kartläggningen ska innehålla en omvärldsanalys som beskriver kommunens interna lönestruktur utifrån bland annat diskrimineringslagens krav på könsneutrala löner och dels lönestrukturen i andra kringliggande kommuner eller arbetsplatser i närregionen, rekryteringsbehov, personalomsättning och pensionsavgångar etc.

## 4. Samtal

### 4.1 Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet är framåtsyftande och handlar om att utveckla verksamheten och medarbetaren som är en del av denna, utgångspunkten i samtalet ska vara verksamheten.

Medarbetarsamtalet är grunden för lönesamtalet och ska genomföras en gång om året med samtliga medarbetare. Lönesamtalet och lönekriterierna skall ha en tydlig koppling till medarbetarsamtalet.

Chefen och medarbetaren ska komma överens om konkreta och mätbara mål för arbetsuppgifter och arbetsresultat, som medarbetaren behöver för att nå målen. Samtalet ska genomsyras av dialog.

### 4.2 Lönesamtal

Lönesamtalet är en dialog mellan medarbetare och chef. I samtalet utvärderar man det som har hänt under det senaste året och är en uppföljning av medarbetarsamtalet, vilket förutsätter väl genomförda medarbetarsamtal där lönekriterierna utgör en del av samtalet. Chefen ska årligen genomföra lönesamtal med medarbetarna i samband med löneöversynen.

Medarbetarna ska ges förutsättningar att förstå varför man har den lön man har. Det är chefen som bär ansvaret för att skapa förutsättningar för medarbetare att nå överenskomna mål. Medarbetaren är ansvarig att bidra med tillgänglighet, synpunkter och förståelseskapande frågor. Chefen och medarbetaren är gemensamt ansvariga för att målen formuleras och uppföljning sker. Lönesamtalet ska genomsyras av dialog.

### 4.3 Resultat- och utvecklingssamtal

Alternativet till att genomföra ett lönesamtal och ett medarbetarsamtal per år är att ha ett resultat- och utvecklingssamtal. Det är samma principer som gäller för de respektive samtalen, men du har det vid ett tillfälle i stället för två.

## 5. Roller och ansvar

### 5.1 Kommunstyrelsens Arbetsutskott

- Beslutar om lönepolitiska riktlinjer
- Beslutar om inriktning och eventuella satsningar/prioriteringar i samband med löneöversyn

### 5.1 Personalfunktionen

- Ansvarar för den årliga löneöversynsprocessen
- Ansvarar för att utarbeta en strategi för löneöversynen samt samordna och följa upp/analysera lönesättningen i kommunen
- Ansvarar för omvärldsbevakning samt tar fram underlag för lönestrukturen och gör analyser
- Stöder och samordnar verksamheterna i arbetsgivarrollen
- Beräknar och anger riktlinjer för totala lönekostnadsramar utifrån gällande avtal och kommunens lönestrategi
- Informerar/utbildar chefer i lönepolitik och lönefrågor
- Svarar för genomförandet av de lönepolitiska riktlinjerna

### 5.2 Verksamhetschef

- Ansvarar för att löneöversynen genomförs utifrån avtalets- och lönepolitikens intentioner
- Att ytterst samordna och följa upp lönesättningen inom ansvarsområdet
- Säkrar att lönesättning sker inom ramen för kommunens riktlinjer
- Ska bedöma behov av arbetskraft, rekryteringsbehov, personalomsättning och pensionsavgångar
- Ansvarar för att kommunens lönepolitik är väl kommunicerad och förankrad hos cheferna
- Ansvarar för att aktivt arbete med lönekriterier bedrivs inom verksamheterna
- Utarbetar löneförslag inför lönesamtal
- Genomför medarbetar- och lönesamtal och tar ansvar för sina bedömningar
- Ska i samarbete med Personalfunktionen bevaka individers och gruppers löneutveckling
- Genomför medarbetar- och lönesamtal och tar ansvar för sina bedömningar

### 5.3 Enhetschef och funktionschef

- Ansvarar för att kommunens lönepolitik är väl kommunicerad och förankrad hos medarbetarna
- Ska tillsammans med verksamhetschef bedöma behov av arbetskraft, rekryteringsbehov, personalomsättning och pensionsavgångar
- Ansvarar för att aktivt arbete med lönekriterier bedrivs i dialog med medarbetarna
- Utarbetar löneförslag inför lönesamtal
- Ska i samarbete med Personalfunktionen bevaka individers och gruppers löneutveckling
- Genomför medarbetar- och lönesamtal och tar ansvar för sina bedömningar