



RIKTLINJER

Lönesättning

Inom Surahammars kommun är medarbetarna den viktigaste resursen för att skapa en bra verksamhet.

Kommunens löner och anställningsvillkor ska stimulera till medskapande, utveckling, goda arbetsprestationer och bästa möjliga service till invånarna.

Här beskrivs de riktlinjer som gäller för lönesättning i Surahammars kommun.

Antagen av kommunfullmäktige: 2021-05-17 § 38

Ansvarig handläggare: Helene Strömbäck, Personalchef, helene.stromback@surahammar.se



Inledning

Lönepolitiken är en del av kommunens personalpolitik och omfattar samtliga anställda i kommunen. Lönebildningen är en ledningsuppgift av strategisk betydelse för kommunen. Det lönepolitiska arbetet ställer höga krav på ett förtroendefullt arbete mellan olika intressenter i kommunen för att de lönepolitiska målen skall tydliggöras och uppnås. Lönepolitiken utgör ett gemensamt synsätt för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Lönesättning

Mål och syfte

Lönesättningen ska vara gemensamma för hela kommunen.

Syftet med lönepolitiken är att tydliggöra de övergripande spelregler som gäller för lönebildningsprocessen i kommunen. Den innehåller mål, ansvarsfördelning, grundläggande principer för lönesättning, förutsättningar och genomförande, lönesamtal och uppföljning av lönesättningsarbetet.

Lönepolitiken är ett av flera medel för att nå målen för verksamheten. Detta innebär att lönepolitiken skall stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att verksamheten förbättras och leder till en bättre service för kommuninnevånarna. Stimulera till samarbete och utveckling av arbetsorganisationen. Medverka till att resultat med god kvalitet uppnås.

Lönepolitiken skall bidra till att vi kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare, det vill säga att personal- och kompetensförsörjningen på kort och lång sikt tryggas. Främja jämställdheten och se till att lika eller likvärdiga arbetsuppgifter och prestationer ger lika lön oavsett kön. Att samma principer för lönesättning gäller oavsett kön, religion, etnisk bakgrund, funktionshinder och ålder.

Ansvarsfördelning

Eftersom kommunen är en arbetsgivare fordras ett tydligt samspel mellan olika nivåer i organisationen och i samverkan med de fackliga organisationerna. Sveriges Kommuner och landsting - Centrala kollektivavtal

Personalutskottet

Ansvarar och fastställer kommunens gemensamma lönepolitik samt har uppföljningsansvar för att förvaltningarnas efterlevnad av lagar och avtal inom löneområdet.

Personalavdelningen

Följer upp utfallet av lönesättningen i kommunen så att en helhetssyn uppnås när det gäller kommunens lönepolitik. Personalchefen ger de råd och lämnar den information som ansvariga för lönesättningen behöver som stöd i sitt lönesättningsarbete samt medverkar med information eller utbildning till berörda chefer i lönesättningsfrågor.

Personalavdelningen tar fram förhandlingsunderlag och bistår i direkt förhandling, skriver förhandlingsprotokoll/anteckningar och ansvarar för att de anställdas nya löner läggs in i lönesystemet.

Personalchef/Personalavdelningen genomför kartläggning och analys av löner och delger resultatet till Personalutskottet.



Löneansvarig chef

Ansvarar för att sätta lön utifrån fastställda ramar, riktlinjer och lönekriterier som Personalutskottet fastställt.

Lönesättande chef ansvarar för att riktlinjer för lönesättning och lönekriterier är kända inom förvaltningen.

Lönesättande chefer ansvarar för att bedöma medarbetares förmåga utifrån utvecklingssamtalet RUS.

Medarbetarens lön fastställs slutligen i en dialog utifrån medarbetarsamtalet/lönesamtal mellan chef och medarbetare samt att alla medarbetare har rätt till ett lönesamtal.

Löneöversynen skall ske genom en traditionell förhandling.

Medarbetarsamtal RUS

Lönesättande chefer ansvarar för att bedöma medarbetares förmåga utifrån utvecklingssamtalet RUS.

En fungerande lönebildningsprocess förutsätter att chefen använder medarbetarsamtalet på ett sätt som utvecklar verksamheten. Syftet med medarbetarsamtalet är att chef och medarbetare en gång om året i ett förberett och strukturerat samtal klargör medarbetarens uppdrag i förhållande till arbetsgruppens mål och uppdrag. Avsikten är att medarbetaren på bästa möjliga sätt ska bidra till verksamhetens utveckling.

Lönesamtal

Bedömning av resultat förmedlas till medarbetaren i dialog via ett lönesamtal.

Lönesamtalet handlar om chefens bedömning av medarbetarens resultat, som är kärnan i samtalet. Medarbetaren ska på samtalet ges möjlighet att föra fram sin syn på chefens bedömning. Chefens ska sen presentera nya lönen för medarbetaren skriftligt.

Grundläggande principer för lönesättning

Arbetsgivarna har enligt löneavtal med de fackliga organisationerna ett fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

I Surahammars kommun är de grundläggande kriterierna som används vid lönesättningen följande

- Ansvar
- Samarbete
- Resultat – Effektivitet - Måluppfyllelse
- Kompetens – Flexibilitet

Anpassning av kriterierna görs till respektive verksamhet. Användning av kriterier för lönesättning förutsätter att bedömning enligt kriterierna görs av närmaste chef.

- Lönekriterierna skall vara väl kända av medarbetarna.
- Lönesättningen utgår från att lönerna i kommunen är individuella och differentierade.
- Lönen regleras vid nyanställning och löneöversynsförhandlingar. Undantag kan göras då arbetsuppgifter och ansvar avsevärt förändras. Vikarier lönesätts i samband med löneöversynsförhandlingar för de tillsvidareanställda.

Lönesättning vid nyanställning

Sker i samråd mellan ansvarig chef och Personalchefen. Före det att anställning påbörjas bör förvaltningen se till att lönesättningen för den anställde är klargjord.

Ny lön skall alltid meddelas till löneavdelningen. Löneomeddelandes blankett ska användas.

Nyanställd löneplaceras utifrån:

- Befattningens eller jämförbara befattningars lönespännvidd i kommunen
- Erfarenhet (arbetslivs- och yrkeserfarenhet)
- Övriga meriter (som särskilt angivits vid anställningen)
- Utbildning
- Aktuellt marknadsläge för befattningen, det vill säga en samlad bedömning av löneläget i jämförbara kommuner, storleksmässigt. Det är mer sällan som en jämförelse behöver göras med den privata arbetsmarknaden.

Lönesättningen ska utgå från arbetets innehåll och de krav som ställs i arbetet och därutöver differentieras efter individuella grunder.

För arbetstagare i lednings- och specialistfunktion är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar samt samarbetsförmåga av särskild betydelse.

Lönen skall vara en sammanvägd bedömning utifrån ovanstående kriterier, och ske så att hela lönespännvidden utnyttjas. Vid lönesättning skall förvaltningarna eftersträva likvärdiga lönenivåer förlikvärdiga personalkategorier.

Lönetillägg

Surahammars kommun har en restriktiv inställning till lönetillägg.

Lönetillägg kan utgå när den anställde under en begränsad tid utför arbetsuppgifter som medför ett större ansvar och har en högre svårighetsgrad än de normala arbetsuppgifterna. Ett lönetillägg är alltid tidsbegränsat och tas bort när arbetsuppgifterna upphör.

- Lönetillägget skall noga värderas utifrån arbetsuppgift och ansvar.
- Lönetillägg beslutas av Ansvarig chef i samråd med Personalchef.
- Lönetillägget utgår till medarbetaren under en begränsad tid.
- Lönetillägg skall alltid vara skriftligt.
- Löneomeddelandes blankett ska användas och skall lämnas in på löneavdelningen.



Förutsättningar och genomförande

Kommunstyrelsen fastställer lönepolitiken. Delegerat till Personalutskottet. Lönepolitiken skall vara känd av de anställda för att innebörden i den skall kunna förverkligas.

Det är viktigt att lönesättningen i kommunen harmonierar avseende olika personalkategorier. En av de viktigaste förutsättningarna för genomförande av lönepolitiken är lönesamtal. Lönesamtal bör ske i nära anslutning till revisionsförhandlingen så att medarbetaren får en återkoppling på hur väl kriterierna uppfylls, dvs. hur medarbetaren uppfyller kraven i arbetet. Lönesamtalet ger också en grund för att klargöra de områden där medarbetaren framöver behöver utveckla sig.

För kommunen som arbetsgivare är det viktigt att ett gemensamt förhållningssätt till lönesättning råder inom förvaltningen. Kommunen är en arbetsgivare, varför det krävs en helhetssyn vid lönesättningen. Det är viktigt att varje lönesättande chef beaktar helhetssynen vid lönesättning av medarbetarna.

De centrala avtalen utgör grunden för kommunens lönepolitik. Lönestrukturen är en beskrivning av löneskillnader mellan olika grupper och lönespridningen inom grupper i kommunen. Lönestrukturen tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, arbetets krav i övrigt liksom medarbetarnas prestationer.

Vid lönesättningen är det viktigt att beakta lönerelationerna mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken. Kommunen ska verka för att osakliga löneskillnader inte förekommer. Lönespännvidden inom olika grupper skall beaktas och värderas vid varje löneöversynsförhandling.

Uppföljning

Utvärdering och utveckling av lönepolitiken skall ske i nära samarbete med Personalavdelningen och de fackliga organisationerna. Efter varje revisionsförhandling görs en utvärdering/uppföljning för att säkerställa att lönepolitiken har följts i dess olika delar och att planerade resultat har uppnåtts som redovisas för Personalutskottet.