

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik L
Titel <b>Lönepolitiskt program</b>		
Fastställd av KF § 41	Den 19 april 2006	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign
		1:3

## Allmänt

Detta lönepolitiska program är kommunledningens styrdokument och lönesättande chefers stöd i lönefrågor. Samtliga anställda i kommunen omfattas av detta program.

## Grundsyn

Grundsynen för programmet är att personal- och lönefrågor i allmänhet är decentraliserade med ett internkonsultstöd från central personalavdelning. Programmet skall tydliggöra hur kommunen med hjälp av löneinstrumentet motiverar, engagerar och utvecklar medarbetarna till goda insatser.

## Grundläggande principer

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen når målen för verksamheten. Lönesättningen skall därvid bl.a. stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och bestämmas utifrån arbetstagarens bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens prestation och duglighet. Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män.

Allmänna mål för lönebildningen är att bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt samt att beakta värdet av en engagerad insats från all personal. Därför är det viktigt att lönen uppfattas som rättvis av de anställda. Principerna för lönesättning måste därför vara kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsinnehåll och arbetsprestation skall vara tydlig. Planerade löne- och med/utvecklingssamtal skall hållas med de anställda.

## Lönesamtal

Vid den årliga löneöversynen kommer representanterna för arbetsgivaren och personalorganisationer överens om upplägget av lönesamtalet.

Inför lönesamtalet skall det finnas ett tydligt och förankrat underlag. Samtalet bör delas från medarbetarsamtalet. Lönesamtalet skall vara planerat i god tid och kunna ske ostört.

Lönesamtalet delas upp på två tillfällen. Första samtalet skall handla om prestation utifrån kriterier för lönesättning och löneutveckling. Vid det uppföljande samtalet meddelas ny lön.

Vid lönesamtalet används "Underlag lönesamtal". Den anställde får ett eget underlag med kriterierna inför samtalet.

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik L
Titel <b>Lönepolitiskt program</b>		
Fastställd av KF § 41	Den 19 april 2006	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign
		2:3

## Kriterier för lönesättning.

För en nyanställd sker lönesättning vid anställningen och sedan vid den årliga löneöversynen. Nedanstående kriterier gäller vid lönesättning och vid den årliga löneöversynen om man inte på förvaltningsnivå förtydligat kriterier för yrkeskompetensen under de fyra huvudpunkterna.

### 1- Yrkeskunskaper

- utbildning och förmåga att tillämpa den
- specialkompetens och förmåga att tillämpa den
- erfarenhet och förmåga att använda den
- kunskap om och förmåga att tillämpa lagar och styrdokument
- samarbetsförmåga
- förmåga att se brukarens behov

### 2- Utvecklingsförmåga

- betydelse för verksamhetens utveckling
- vilja till kompetensutveckling
- initiativförmåga

### 3- Arbetsinsats

- förmåga att genomföra arbete relaterat till svårighetsgrad
- förmåga till flexibilitet

### 4- Ansvarstagande

- tar ekonomiskt ansvar och ser verksamheten som en helhet
- tar ansvar för gemensamma aktiviteter
- personalledning antal medarbetare,
- ledningsförmåga,
- förmåga att skapa positivt arbetsklimat
- söka och ta del av information

## Ansvarsfördelning

### Den politiska ledningen:

Kommunstyrelsens arbetsutskott utgör kommunens centrala personalorgan - personalutskottet. Denna fastställer kommunens lönepolitik och lönestruktur samt riktlinjer för löneöversynsförhandlingar. Kommunstyrelsens ordförande ansvarar för och genomför löneförhandlingar med kommunchef.

### Kommunchef:

Ansvarar och genomför löneförhandlingar för förvaltningschefer. Nämndernas ordförande alternativt presidium kan vara delaktiga.

MELLERUDS KOMMUN	KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING	Flik L
Titel <b>Lönepolitiskt program</b>		
Fastställd av KF § 41	Den 19 april 2006	Sida
Ersätter	Utbytt den	Sign
		3:3

### **Personalavdelning - personalchef:**

Ansvarar för att lönepolitiken hålls levande genom utbildning, information och tillfälle till dialog mellan olika parter i kommunen. Utgör en "internkonsultativ" funktion till lönesättande chef. Det är personalchefen som tecknar kollektivavtal.

### **Lönesättande chef:**

Träffar överenskommelse om lön för nyanställda, ev. i samråd med personalchef och deltar i löneöversynen. Genomför medarbetarsamtal och lönesamtal med sin personal samt meddelar sin personal ny lön.

Inom varje förvaltning måste man tydligt inför varje löneöversyn klargöra vem som är lönesättande chef.