



Lönepolicy

Melleruds kommun

Antagen av kommunfullmäktige
den 26 februari 2020, § 13.

1. INLEDNING

Denna policy utgör en gemensam plattform för förtroendevalda och medarbetare i Melleruds kommun och ska bidra till kontinuitet och samsyn rörande kommunens lönepolitik. Syftet med policyn är att utifrån gemensamma arbetsgivarvärderingar skapa löneformer som motiverar, engagerar, utvecklar och stimulerar medarbetarna till goda arbetsinsatser så att målen för verksamheten uppnås och att individens utveckling främjas. Lönepolicyn skall vara ett stöd för chefer och medarbetare och ska tydliggöra vilka kriterier och förutsättningar som ligger till grund för lönesättningen. Samtliga anställda i kommunen omfattas av lönepolicyn vilken ska tillämpas lika för alla anställda.

2. GRUNDSYN

Policyn ska tydliggöra hur kommunen med hjälp av lön som styrmedel stimulerar medarbetarna till goda insatser. Insatser, som bidrar till utveckling och förbättringar av verksamheten såväl som till hög grad av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Värdet av en engagerad insats från medarbetarna ska uppmärksammas. Det är viktigt att lönen uppfattas som rättvis av de anställda därför är det av största vikt att lönepolitiken och dess grunder görs väl kända bland alla anställda. Lönebildning och löneökningens behov ska integreras i budget- och verksamhetsplaneringen och knyts till arbetet med verksamhetsmål o verksamhetsutveckling. Lönebildning och löne-sättning ska bidra till att kommunen når de beslutade målen för verksamheten, dvs. de mål som har sin grund i kommunens vision och politiska mål. Dessa mål ska visa i vilken riktning organisationen och medarbetarna ska arbeta. Målen bör innebära en utmaning som sporrar till ständig utveckling av verksamheten liksom till utveckling av den personliga kompetensen. Lönebildningen ska bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt.

2.1 Principer för löneutveckling/lönesättning

- Grunden för lönesättningen bygger på arbetets innehåll, krav på kompetens, utbildningskrav, svårighetsgrad, prestation och marknadslöneläge, som tillsammans eller var för sig påverkar lönen storlek.
- Genom kommunens arbete med lönekartläggning och genom tillämpning av individuell och differentierad lönesättning för samtliga personalkategorier inom alla kommunens verksamheter ska en ökad lönespridning åstadkommas.
- Sambanden mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter ska vara tydliga och lönen ska bygga på klara och tydliga kriterier som är kända av de anställda.
- Lönen ska stimulera arbetstagarnas förmåga att bidra till ökad effektivitet och produktivitet i verksamheten samt stimulera och motivera till goda arbetsinsatser och arbetstillfredsställelse samt främja den anställdes personliga utveckling.
- Löneskillnader ska vara fria från diskriminering och får inte bero på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, facklig tillhörighet, anställningsform, omfattning av anställning eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats och kompetens.
- Inom Melleruds kommun ska inte lönesättningen bidra till intern konkurrens om befintlig personal.

3. ANSVARSFÖRDELNING

- Kommunstyrelsens arbetsutskott (KSAU) utgör kommunens centrala personalorgan – personalutskottet. KSAU fastställer kommunens lönepolitik och lönestruktur samt ger direktiv och riktlinjer inför löneöversynsförhandlingar. Kommunstyrelsens ordförande ansvarar för och genomför löneförhandlingar med kommunchef.
- Kommunchefen ansvarar för genomförandet av årlig löneöversyn i enlighet med lag, framtagna centrala avtal och kommunens styrdokument inom området och genomför löneförhandlingar för förvaltningschefer. Nämndernas ordförande alternativt presidium kan vara delaktiga.
- HR-chef och personalenheten ansvarar för att lönepolitiken hålls levande genom utbildning, information och tillfälle till dialog mellan olika parter i kommunen samt tar fram anvisningar för lönesättning och för den årliga löneöversynen. Personalenheten utgör vidare ett internkonsultstöd till lönesättande chef i löne- och personalfrågor. HR-chef tecknar kollektivavtal.
- Förvaltningscheferna ansvarar tillsammans med enhetschefer för att kommunens framtagna politiska mål bryts ned till verksamhetsspecifika mål/riktlinjer anpassade för respektive verksamhet. Förvaltningschefen ansvarar för att tillsammans med enhetschefer, medarbetare och fackliga ombud/arbetsplatsombud ta fram lönekriterier för verksamheten. Förvaltningschef ansvarar vidare för att förvaltningens tillämpning av lönebildning och löneprocess är i enlighet med kommunens lönepolicy, centrala avtal och gällande lagstiftning. Förvaltningarna ska under lönebildnings-processen ta fram sina strukturella behov vilka efter diskussion och prioritering i kommunchefens ledningsgrupp rapporteras till KSAU.
- Chef med personalansvar och rätt att bedöma lön ansvarar för bedömning av medarbetarnas arbetsinsats och lönesättning samt ansvarar för att medarbetar- och lönesamtal genomförs i enlighet med gällande anvisningar. Personal- och lönefrågor är i allmänhet decentraliserade varvid lönesättande chef träffar överenskommelse om lön för nyanställda, i samråd med överställd chef och HR-chef.
- Medarbetaren ansvarar för att vara väl förberedd vid medarbetar- och lönesamtalen genom att känna till kommunens lönepolicy, de framtagna verksamhetsspecifika målen samt arbetsplatsens löne-/bedömningskriterier.