



<b>Löneprogram för Lilla Edets kommun</b>		<b>Version 1</b>
Fastställd av:	Kommunstyrelsen	Fastställd: 2017-08-30
Uppdateringsansvarig:	Personalchef	Uppdaterad: 2017-08-30

## Utgångspunkter

Lönepolitiken ska vara ett verktyg som bidrar till att Lilla Edets kommun kan rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Kommunen ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, där medarbetaren har möjlighet att engagera sig och påverka sitt arbete och få respons på sin arbetsinsats från sin chef.

Lönen ska vara individuell och differentierad, bygga på välkända lönekriterier, avspegla uppnådda arbetsresultat, vara anpassad till arbetsmarknaden samt grundas på lönepolitiska ställningstaganden av arbetsgivaren.

Lönebildningen ska stimulera till kontinuerliga förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt vara integrerad i budget- och verksamhetsplanering.

Lönepolitiken ska vara tydlig, begriplig och bidra till ett positivt samband mellan lön, motivation och gott resultat. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön. Ambitionen är att lönerna ska upplevas som rättvisa och sätta på logiska grunder. Därför är det viktigt med en konstruktiv och förtroendeskapande lönepolitisk dialog på och mellan olika nivåer i organisationen samt mellan arbetsgivarrepresentanter, fackliga företrädare och chefer.

Lönesättningen är ett viktigt ledningsverktyg för samtliga chefer. I chefsuppdraget ingår att vara insatt och engagerad i kommunens lönepolitik och de rutiner som finns för löneområdet. Varje chef ska kommunicera lönepolitikens innehåll med medarbetarna. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad vederbörande kan göra för att påverka sin lön.

Kommunen ska bedriva ett aktivt arbete med lönekartläggning och arbetsvärdering kopplat till jämställda löner. Lönepolitiken ska bidra till att motverka eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män i enlighet med diskrimineringslagen.

I Lilla Edets kommun ska samma principer för lönebildning gälla för samtliga medarbetare oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller anställningsform.

Lilla Edets kommun är en (1) arbetsgivare, vilket innebär att lönepolitiken och dess tillämpning är gemensam för hela kommunen.

## Mål

Målen för lönebildningen är

- att stimulera till verksamhetsutveckling genom kontinuerliga förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet
- att trygga en personalförsörjning på både kort och lång sikt

## Syfte

Syftet med löneprogrammet är att det ska utgöra en gemensam grund för kommunens lönepolitik.

## Målgrupp

Löneprogrammet gäller för alla medarbetare i Lilla Edets kommun och utgår i grunden från de centrala löneavtalens grundläggande principer.

## Individuell och differentierad lönesättning

Lönesättning sker i princip vid två tillfällen i Lilla Edets kommun: Vid lönesättning av nyanställd och vid löneöversyn.

Syftet med individuell och differentierad lönesättning är att den ska vara ett instrument för att säkra att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen genom personlig och professionell utveckling av medarbetarna. Därför behöver lönespridning finnas inom respektive yrkesgrupp för att stimulera medarbetarna till utveckling. Kommunens medarbetare påverkar sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och genom att förbättra sina arbetsresultat.

Individuell och differentierad lönesättning enligt kommunens lönepolitik ställer krav på ledarskap som tydliggör vad som är en bra arbetsprestation, sätter mål för medarbetarna, följer upp arbetsresultatet i relation till mål och lönekriterier och ger återkoppling på resultatet till medarbetarna.

Bedömningen av medarbetarnas insatser ska ske på sakliga grunder med hjälp av de individuella lönekriterierna med tydlig koppling till hur medarbetaren bidragit till utvecklingen av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet i förhållande till målen.

## Lönens beståndsdelar

Den enskilde medarbetarens lön är resultatet av nedanstående tre delar:

- Befattningens krav, d v s vad medarbetaren ska utföra i sitt arbete oavsett vilken individ som innehar befattningen. Varje befattning i kommunen rangordnas med hjälp av arbetsvärderingsverktyget BAS utifrån formella lönekriterier.
- Individens prestation, d v s hur medarbetaren har utfört de krav som ställs på befattningen. Bedömning av prestation görs av närmaste chef med hjälp av individuella lönekriterier.

- Marknaden, d v s tillgången/efterfrågan på arbetskraft för en viss befattning kan påverka lönen.

## Lönekriterier

Lönekriterierna delas in i formella lönekriterier respektive individuella lönekriterier. De fastställs av kommunchef och gäller kommunövergripande. De individuella lönekriterierna bryts ner och anpassas till respektive arbetsplats.

### Formella lönekriterier

Arbetsvärdering är en systematisk metod som jämför olika arbeten genom att värdera de krav arbetsuppgifterna ställer på en medarbetare. I Lilla Edets kommun används arbetsvärderingsverktyget BAS. Faktorerna i BAS utgör de formella lönekriterier som gäller kommunövergripande i Lilla Edets kommun.

Personalavdelningen samordnar arbetsvärderingen samt genomför lönekartläggningar av lönerna för att kunna upptäcka, åtgärda och förhindra eventuella osakliga löneskillnader i enlighet med diskrimineringslagen. Resultatet och analysen av lönekartläggningen, där arbetsvärderingen finns som utgångspunkt, beaktas inför den årliga löneöversynen.

### Individuella lönekriterier

De individuella kommunövergripande lönekriterierna i kommunen ska brytas ner och anpassas till respektive arbetsplats i relation till verksamhetens mål och förutsättningar. Chef ansvarar för att detta görs i samarbete med medarbetarna på arbetsplatsen.

## Marknaden

Lönesättningen för såväl enskilda medarbetare som grupper av befattningar kan påverkas av arbetsmarknadslöneläget. För att kommunen ska kunna rekrytera och behålla medarbetare är det viktigt att ha kunskap om löneläget i omvärlden. Personalavdelningen kartlägger och analyserar löneläget samt kommunicerar med kommunledningen.

## Medarbetarsamtal respektive lönesamtal

Årliga medarbetarsamtal respektive lönesamtal ska hållas mellan medarbetare och chef, vanligen närmaste, som lämpligast kan uttala sig om medarbetarens resultat och prestation. Samtalen äger rum vid skilda tillfällen. Chefen ansvarar för att initiera samtalen. Medarbetaren ansvarar för att medverka.

Medarbetarsamtalet är en strukturerad, framåtsyftande dialog mellan chef och medarbetare för att utveckla verksamheten. Medarbetarsamtalet regleras i det lokala samverkansavtalet för Lilla Edets kommun.

Lönesamtalet är en återkoppling till medarbetaren om hur väl medarbetaren lyckats med arbetsinsatserna och bidragit till verksamhetsutvecklingen. Bedömningen av medarbetarens

arbetsinsats sker utifrån för kommunen/arbetsplatsen fastställda individuella lönekriterier. Lönesamtalet och bedömningen utförs av den chef, vanligen närmaste, som lämpligast kan uttala sig om medarbetarens resultat och prestation samt också håller i medarbetarsamtalet.

## Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsens arbetsutskott (ksau) fastställer kommunens lönepolitik inom gränsen för de centrala löneavtalen samt anger utgångspunkter inför löneöversyner.

Personalchef ansvarar för att lönebildningen i Lilla Edets kommun sker enligt de direktiv och rutiner som angivits av ksau. Personalchef träffar lokala kollektivavtal med de fackliga organisationernas delegater vid löneöversyner.

Förvaltningschef ansvarar för att förvaltningens tillämpning av lönepolitiken är överensstämmande med kommunens lönepolitik i sin helhet. I ansvaret ligger att se till att löneöversynsarbetet inom förvaltningen genomförs i enlighet med kommunens rutiner. I de fall då förvaltningschef bedömer att avvikelse från kommunens lönepolitik behöver göras, ska förvaltningschef samråda med personalchef före lönebeslut fattas.

Förvaltningschef, eller underställd chef som förvaltningschef delegerar till, är lönesättande chef. Lönesättande chef beslutar om lön vid nyanställning. Vid löneöversyn träffar lönesättande chefer preliminär överenskommelse om förslag på ny lön (personalchef tecknar lokalt kollektivavtal, se "Personalchef" ovan). Lönesättningen ska ske inom ramen för intentionerna med lönepolitiken. I de fall då chef bedömer att avvikelse från kommunens lönepolitik behöver göras, ska lönesättande chef samråda med förvaltningschef före lönebeslut fattas.

Lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att lönebildningens grunder och att lönekriterierna görs tydliga för medarbetarna. Medarbetarna ska vara involverade i de centrala individuella lönekriteriernas nedbrytning till arbetsplatsanpassade kriterier i förhållande till respektive arbetsplats mål och förutsättningar. Löneprogrammet ska vara väl kommunicerat och förankrat hos medarbetarna. Det är chefens uppgift att förmedla hur målen påverkar medarbetarens arbete och koppla detta till prestation och resultat.

Chef ska hålla medarbetarsamtal respektive lönesamtal med sina medarbetare.

Medarbetaren har ett ansvar i att ta del av löneprogrammet och att aktivt delta i arbetsplatsanpassningen av de individuella lönekriterierna. Genom kunskap om lönebildningen i kommunen och medvetenhet kring sin egen arbetsprestation kan medarbetaren påverka sin lön.

Medarbetaren ska medverka i medarbetarsamtal respektive lönesamtal.

## Uppföljning

I samband med den årliga löneöversynsprocessen ska dialog föras mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisation beträffande hur löneprogrammet efterlevts i praktiken. Arbetsgivaren ska ständigt sträva efter att utveckla lönebildningen och dess rutiner kopplade till löneprogrammet i syfte att integrera det i chefens vardagsarbete.