



Lönepolitiska riktlinjer

1 Inledning

De lönepolitiska riktlinjerna är en del av Härnösands kommuns personalpolitik. Kommunens lönepolitik grundar sig på lagstiftning och centrala kollektiv- och löneavtal.

Härnösands kommun är *en* arbetsgivare med *en* gemensam lönepolitik. Det innebär att vi skall ha ett gemensamt förhållningssätt i kommunens förvaltningar.

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att arbetsgivaren når största möjliga måluppfyllelse i verksamheten och tryggar personalförsörjningen både på lång och kort sikt. Lönepolitiken skall också stimulera de anställda till egna initiativ och till att ta ansvar för utvecklingen på arbetsplatsen. Lönepolitiken, och fastställda lönekriterier, skall vara väl kända hos chefer och medarbetare och tillämpas på ett konsekvent sätt i kommunen.

Diskriminering vid lönesättning skall inte förekomma p.g.a.faktorer som kön, etnisk tillhörighet, religiös uppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder.

Under gällande anställning regleras lönen endast vid fastställda löneöversynstillfällen. Undantag får enbart ske i synnerliga fall där ansvar eller befogenheter avsevärt förändrats mellan löneöversynerna.

Lönetillägg

Lönetillägg skall undvikas. Om sådant tillägg ändå utgår skall orsak och avtalad tidsperiod *alltid* anges.

2 Förutsättningar och mål för löneöversyner

Förutsättningar för en väl fungerande löneöversyn är :

att roller och ansvarsfördelning i löneprocessen är tydliga (bilaga 1)

att lönesättningen är individuell och differentierad och inriktad på prestation, resultat och utvecklingsförmåga (bilaga 2-3)

att löneöversynen genomförs med att arbetsgivaren lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare (bilaga 4)

att lönekriterierna är väl kända hos chefer och medarbetare



att resultat- och utvecklingssamtal genomförs med alla månadsavlönade medarbetare

Målet med en väl fungerande löneöversyn är :

att få motiverade och engagerade medarbetare
att bidra till arbetsplatsens verksamhetsutveckling

3 Ansvarsfördelning vid löneöversyner

Kommunens lönesättning vid löneöversyner grundar sig på regler i centrala löne- och kollektivavtal.

Kommunfullmäktige :

Kommunfullmäktige fastställer de ekonomiska ramarna i antagen budget.

Kommunstyrelseförvaltningens personalkontor :

- Förbereder löneöversyner tillsammans med förvaltningscheferna
- Genomför tillsammans med berörda förvaltningschefer överläggningar och avstämningar, enligt HÖK, med de fackliga organisationerna
- Genomför förhandlingar, enligt HÖK, med de fackliga organisationerna
- Stödjer kommunens chefer i löneöversynsarbetet

Förvaltningschef :

- Beslutar om övergripande prioriteringar inför årlig löneöversyn
- Leder och samordnar lönesättningsarbetet i förvaltningen
- Förankrar och utvecklar lönekriterier i förvaltningens samverkanskommitte´

Närmaste chef :

- Informerar medarbetarna om kommunens lönepolitik
- Anpassar, tillsammans med medarbetarna, lönekriterierna i samverkansgruppen
- Genomför resultat- och utvecklingssamtal med alla berörda medarbetare
- Meddelar alla medarbetare resultatet av löneöversynen



Medarbetare :

- Deltar aktivt i resultat- och utvecklingssamtal
- Arbetar för att överenskomna mål uppnås

4 Övrigt avseende löneöversyner

Medarbetare som *ej arbetat* någon del de senaste tolv månaderna innan löneöversynen (p.g.a. sjuk-, föräldra- eller annan tjänstledighet) lönesätts i nivå med resultatet av tidigare löneöversyner som medarbetaren omfattats av.

Månadsavlönade medarbetare med tidsbegränsad anställning omfattas av löneöversynen på samma sätt som övriga. Lönen förblir oförändrad om anställningen förlängs eller övergår till tillsvidareanställning, om inte arbetsuppgifterna avsevärt förändrats.

5 Lönekriterier

Personalutskottet har fastställt kommungemensamma lönekriterier enligt nedan. För att minimera skillnader i tolkningar är det väsentligt att chef och personalgrupp diskuterar vad kriterierna innebär på den egna arbetsplatsen. T ex "Visar yrkeskompetens – vad betyder det hos oss?" Detta arbete skall inte utmynna i något nytt skriftligt dokument, utan görs i dialogform.

Lönekriterier för chefer:

- Resultat (styrning, måluppfyllelse och resursanvändande)
- Förhållningssätt (till medarbetare, till arbetsgivarrollen och till samverkan)
- Utvecklingsförmåga (för egen utveckling och för utveckling av verksamheten)

Lönekriterier för övriga medarbetare:

- Arbetsresultat (visar yrkesskicklighet, arbetar effektivt och tar ansvar i arbetet)
- Samarbetsförmåga (arbetar för en fungerande arbetsplats och har ett professionellt bemötande)
- Utvecklingsförmåga (för egen utveckling och för utveckling av verksamheten)



6 Resultat- och utvecklingssamtal

I resultat- och utvecklingssamtalet överenskommer närmaste chef och medarbetaren om de krav och förväntningar som finns på båda parter i anställningsförhållandet. Resultat- och utvecklingssamtalet är ett samtal som ersätter medarbetarsamtalet och lönesamtalet.

Närmaste chef och medarbetaren skall förbereda sig genom att chefen bedömer medarbetaren och medarbetaren bedömer sig själv utifrån de fastställda lönekriterierna. Därefter genomförs samtalet. Chefen leder samtalet, både chef och medarbetare ska kunna motivera sina bedömningar.

7 Lönesättning vid nyanställning i kommunen

Vid nyanställning i kommunen skall följande beaktas vid lönesättning.

- Kommunens lönestruktur (löneläget i aktuell yrkesgrupp)
- Arbetsinnehållet
- Medarbetarens kvalifikationer
- Marknadsläget
- Diskrimineringslagstiftning