

Lönepolicy för Hjo kommun

Dokumenttyp	Policy
Fastställt/upprättad	Kommunfullmäktige 2018-12-20, § 68
Senast reviderad	
Detta dokument gäller för	Hjo kommun
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Personalchef
Dnr	2018-265



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Mål.....	3
Allmänt.....	3
Beakta diskrimineringslagstiftningen.....	4
Grunder/principer för lönesättning.....	4
Lönekritierier	4
Lön vid nyanställning.....	4
Handlingsplaner.....	4

Mål

Ett av kommunens betydelsefulla styrmedel för att nå de politiska målen är vår lönepolicy. Sambandet mellan motivation, arbetsresultat prestation och lön har stor betydelse för verksamhetens framgång och resultat. Lönepolicyn ska bidra och stimulera till en ökad förändringsbenägenhet och utvecklingslust, samt arbetstillfredsställelse, effektivitetsförbättringar och ökad produktivitet. Lönebildning och lönesättning är verktyg avsedda att öka förutsättningarna för verksamheten att nå uppsatta mål.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Av dessa skäl ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla individens/medarbetarens uppnådda mål och resultat. Lönen används även för att trygga personalförsörjningen, genom möjligheten att rekrytera och behålla attraktiv och kompetent personal.

Lönepolicyn formas av de värderingar som finns hos kommunledning, chefer och anställda. Den måste vara flexibel och fortlöpande justeras efter ändrade förutsättningar.

Lönepolicyn är en del av Hjo kommuns personalpolicy.

Allmänt

Lönepolicyn omfattar samtliga anställda i Hjo kommun vars avtal medger individuell och/eller differentierad lön. Enligt samtliga löneavtal har arbetsgivaren ett stort ansvar för lönebildningen. Syftet med utformningen av löneavtalen 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. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Överläggningar med respektive arbetstagarorganisation ska genomföras inför lönerevision om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolicy.

Hjo kommun arbetar sedan ett antal år med en målsättningsmodell som utgår från kommunens vision, *Tillsammans skapar vi framtidens Hjo*, och visionens sex utvecklingsområden. För att skapa aktiviteter inom dessa områden, sätter politiken årligen ett antal mål, för vilka tjänstemannaorganisationen ska ange arbetsförloppet under kommande år för att uppfylla dessa mål. Tjänstemannaorganisationen ansvarar därefter även för uppföljning av uppfyllnad och målresultat.

De politiska målen ska brytas ned från en övergripande nivå till en nivå som är hanterlig, begriplig och som går att uppfylla av kommunens medarbetare där de utför sina arbetsuppgifter. Det är sedan mot dessa mål som arbetsgivaren i lönerevisionen ska avgöra i vilken mån medarbetaren bidragit till att stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

För att möjliggöra differentiering av löner enligt de centrala avtalens intentioner bör man inom respektive verksamhetsområde beakta att löneutrymmet inte bryts för långt ut i organisationen. Respektive verksamhets ledningsgrupp bör därför avsätta tid för att tillsammans diskutera vilka löneförändringsbehov som finns inom respektive enhet samt hur man vill arbeta för att uppnå dessa förändringar.

Beakta diskrimineringslagstiftningen

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma inom Hjo kommun.

Det innebär att ingen ska diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet, funktionshinder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder anställningsform eller sysselsättningsgrad.

Grunder/principer för lönesättning.

Lönesättningen skall vara differentierad efter individuella grunder. Mellan förvaltningarna skall eftersträvas enhetliga lönenivåer inom samma personalkategorier. Lönekartläggningen ska ses över varje år inför den årliga lönerevisionen och en handlingsplan ska upprättas utifrån kartläggningen när så behövs och förankras hos kommunledningen.

Lönekriterier

Respektive enhet ska arbeta fram lönekriterier utifrån de mål och förutsättning som gäller inom respektive område. Särskilt specifika lönekriterier förekommer främst inom förvaltningarna Barn och Utbildning samt Vård och Omsorg.

Lönekriterier för kommunens samtliga verksamheter finns framtagna vilka är förhandlade med respektive fackförbund.

Lön vid nyanställning

Den nyanställdes utbildning, kompetens, erfarenhet och övriga meriter bedöms efter följande gemensamma kriterier:

- yrkesutbildning
- utbildningar inom angränsande områden, fördjupnings-/spetskunskaper
- erfarenhet av aktuell befattning
- erfarenhet av andra befattningar som ger kompetens för aktuell befattning
- livserfarenhet
- social kompetens, (samarbetsförmåga, förhållningsätt, kontakter)
- funktionell kompetens (förmåga att organisera, pedagogisk förmåga och problemlösningsförmåga)

Respektive verksamhetschef kan dock lägga olika vikt vid, liksom utöka, de olika kriterierna.

Aktuellt marknadslöneläge och lönespännvidd för redan anställda i kommunen bedöms med hjälp av statistik som tillhandahålls av personal- och lönekontoret. Med marknadslöneläget avses en samlad bedömning av löneläget i Skaraborgs kommuner, likvärdiga kommuner storleksmässigt i riket, samt om möjligt, löneläget i annan offentlig och privat verksamhet i Skaraborg.

Handlingsplaner

Vid svag eller ingen löneutveckling ska det enligt löneavtalen tas fram en handlingsplan i samverkan mellan chef och medarbetare. Svag eller utebliven löneökning över tid, ska för den enskilde vara något som framgått eller motiverats i dialog mellan chef och medarbetaren.

För att åstadkomma förändring ska handlingsplanen följas upp regelbundet i syfte att nå en bättre målpuppfyllelse. Såväl arbetsgivare som medarbetare har ansvar för att detta genomförs.