



Mjölby Kommun

Lönepolitiska riktlinjer för Mjölby kommun

Beslutade av kommunstyrelsen 2013-09-18 (Dnr KS/2013:553)

| Innehåll | Sid |
|--------------------------------------------------|------------|
| Inledning | 3 |
| Mjölby kommuns värdegrund | 3 |
| Syfte | 3 |
| Lönepolitiska mål | 4 |
| Övriga styrdokument för lönebildning | 4 |
| Roller och ansvar i lönebildningsprocessen | 4 |
| Politiker | 4 |
| Förvaltningschefer | 4 |
| Alla chefer | 4 |
| Medarbetare | 4 |
| Personalavdelningen | 5 |
| Arbetsvärdering och lönekartläggning | 5 |
| Arbetsvärdering | 5 |
| Riktvärde för befattningslöner och medarbetarlön | 5 |
| Befattningsbenämningar | 6 |
| Lönekartläggning | 6 |
| Löneöversyn- lönebildningsprocessen | 6 |
| Dialogmodell | 6 |
| Medarbetarsamtal/målsamtal | 6 |
| Lönesamtal/resultatsamtal | 7 |
| Lönekritierier | 7 |
| Lönens olika delar | 7 |
| Lönebesked | 7 |
| Lönesättning/löneöversyn | 8 |
| Befattningens krav | 8 |
| Medarbetarens kompetens | |
| i förhållande till befattningens krav | 8 |
| Marknadsvärde | 8 |
| Övergripande principer för lönebildning | 8 |
| Visstidsanställda | 8 |
| Löneåtgärder under löpande avtalsår | 9 |
| Avlösning av övertid och oreglerad arbetstid | 9 |
| Ställföreträdarskap | 9 |
| Tillförordnad chef | 9 |

Bilaga 1. Lönebildningsprocessen.

Inledning

En väl fungerande lönebildning ur ett nationellt perspektiv ska kombinera en god reallöneutveckling med ökad sysselsättning och bibehållen konkurrenskraft. Kostnaderna med hänsyn till Sveriges produktivitet utveckling får då inte öka mer än kostnaderna i våra konkurrensländer. Med lönebildning menas också former för hur centrala förhandlingar och lokala överläggningar går till och resultatet av dessa.

Lönebildning ska skapa goda förutsättningar att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare för att skapa hög kvalitet med brukares och kunders intresse i fokus och för att nå kommunens mål

Mjölby kommun konkurrerar med andra arbetsgivare vid rekrytering av kompetenta medarbetare, det ställer krav på omvärldsbevakning. Viss hänsyn till marknadsläget är nödvändig att ta i den långsiktiga kompetensförsörjningen vilket kommer att påverka lönebildningen.

Den lokala lönebildningen för Mjölby kommun är uttryckt i dessa lönepolitiska riktlinjer vars grund är de övergripande styrdokumentet i kommunen. Även de centrala avtalen mellan parterna, vilka kan komma att få olika innebörd över tid, påverkar den lokala lönebildningen.

Mjölby kommuns värdegrund

Värdegrunden är vårt förhållningssätt som ska leda oss mot Vision 2025

- Medborgaren och kunder i fokus: Vi utgår från medborgarens och kundens behov, önskemål och rätt till delaktighet
- Professionellt bemötande: Vi bemöter medborgare och kunder på ett kompetent och respektfullt sätt
- Samverkan för förbättringar: Vi ser samverkan som en förutsättning för värdeskapande förbättringar
- Kreativt förhållningssätt: Vi är engagerade och modiga. Vi ser utmaningar som möjligheter och fokuserar på resultat

De lönepolitiska riktlinjernas syfte

Mjölby kommuns lönepolitiska riktlinjer har till syfte att tydliggöra och effektivisera lönebildningsarbetet samt vara vägledande för såväl chefer som medarbetare.

- Tydliggöra sambandet mellan lön, medarbetarens prestation och verksamhetens resultat och måluppfyllelse
- Använda lönen som styrmedel i större utsträckning
- Tydliggöra och förankra kommunens lönepolitik
- Öka kunskapen hos lönesättande chefer
- Utveckla dialogen mellan chef och medarbetare
- Minska andelen lönesättningar mellan löneöversynerna
- Integrera lönebildningen i budgetprocessen för ökad kontroll över kostnadsutvecklingen

Lönepolitiska mål

Lönebildning och medarbetarens lön- och anställningsvillkor ska anpassas till att säkerställa kommunens kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Mjölby kommuns värdegrund, kommunens mål och personalpolitiska program ska vara vägledande i de lönepolitiska riktlinjerna.

Lönepolitiken ska leda till en effektiv verksamhetsutveckling och stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetsglädje så att kommunens verksamhet utvecklas och förbättras. För att uppfylla dessa krav ska lönen vara relaterad till medarbetarens prestation samt verksamhetens resultat och måluppfyllelse

Den grundläggande principen innebär att lönen skall vara individuell och differentierad.

Lönepolitiken ska vara väl känd och medarbetarna ska känna till bedömningsgrunderna för lönesättning. Jämställdhetsaspekten ska beaktas och en könsneutral lönesättning ska tillämpas. Lönepolitiken ska bidra till att nå jämställda löner och undvika osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga grupper.

Roller och ansvar i lönebildningsprocessen

Kommunfullmäktige ansvarar för lönepolitiken i helhet.

Kommunstyrelsen fattar beslut om lönepolitiska riktlinjer.

Förvaltningschefer ansvarar för:

- Att de lönepolitiska riktlinjerna följs
- Att tillsammans med övriga ledningsgruppen i kommunen bidra till ett samarbete över förvaltningsgränserna och göra de prioriteringar som krävs för att uppnå och en bra lönestruktur i kommunen som helhet.
- Att verksamheternas befattningar värderas med stöd av personalavdelningen
- Att utifrån kommunens lönekriterier utforma lönekriterier anpassade för chefer i den specifika förvaltningen.

Alla chefer ansvarar för:

- Att de lönepolitiska riktlinjerna följs
- Att all lönesättning följer beslutade riktlinjer och tidsplaner.
- Att genomföra lönesamtal och medarbetarsamtal enligt riktlinjer och tidsplaner.
- Att göra gällande lönekriterier kända och vid behov definierade.
- Att medarbetaren använder gällande dokument för medarbetarsamtal och lönesamtal.
- Att förankra de lönepolitiska riktlinjerna.

Medarbetare arbetar för:

- Att delta, vara aktiv och väl förberedd till medarbetarsamtalet och lönesamtalet.
- Att bidra i framtagande av mening och betydelse av lönekriterier.

Personalavdelningen ansvarar för:

- Övergripande lönestrukturer i kommunen som helhet.
- Att i dialog med förvaltningscheferna fånga behovet av löneutveckling kopplat till verksamhetens resultat, lönestrukturer, kompetensförsörjning på lång och kort sikt.
- Att utarbeta strategier för förhandlingar samt samordna och följa upp lönesättningar inom kommunen
- Att genomföra och träffa kollektivavtal gällande löneöversyn med samtliga arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med Mjölby kommun.
- Att ta fram stöd, verktyg, mallar och utbildningar för chefer i lönebildningsfrågor
- Att initiera insatser som utvecklar lönesättningen och löneöversynsarbetet
- Arbetsvärderingsprocessen
- Att revidera riktvärde för befattningslöner
- Lönekartläggningsprocessen

Arbetsvärdering och lönekartläggning

Mjölby kommun använder arbetsvärderingssystemet BAS som uppfyller de formella kraven som ställs på det system som ska användas i samband med lönekartläggning. Det är de grundläggande kraven i befattningen som värderas, inte hur arbetet utförs eller av vem. I BAS-systemet värderas befattningarna enligt faktorerna i fig 1. Varje faktor består av olika nivåer som ger olika poäng vilka bildar poängintervaller. Alla befattningar som hamnar i samma poängintervall betraktas som likvärdiga.

Figur 1.

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Kunnande 25 % viktning 1.1. Utbildning 1.2. Erfarenhet 1.3. Kontakter och samarbete | 2. Problemlösning 12,5 % viktning |
| 3. Ansvar 50 % viktning 3.1 Handlingsfrihet 3.2 Omfång 3.3. Påverkan 3.4. Personalansvar 3.5. Ansvar för människor | 4. Arbetsförhållande 12,5 % viktning 4.1. Fysisk miljö 4.2. Fysisk ansträngning 4.3. Varsamhet/uppmärksamhet 4.4. Bundenhet/ryckighet 4.5. Psykisk påfrestning |

Riktvärde för befattningslöner och medarbetarlön

Med utgångspunkt från poängintervallerna finns riktvärden för relevanta lönenivåer inom poängintervallerna. Riktvärdena omfattar alla kommunens befattningar förutom förvaltningschefernas. Riktvärde för befattningarna revideras årligen i samband med årliga löneöversynen.

Befattningsbenämningar

En översyn av nomenklaturer för befattningarna görs årligen i samband med löneöversynen för att få ett rättvisande underlag för lönekartläggning. Konsekvenserna av felaktiga befattningsbenämningar kan komma att ge en bild av osakliga löneskillnader eller tvärtom, osakliga löneskillnader kommer inte att upptäckas. Med rätt befattningsbenämningar kommer handlingsplaner och ekonomiska resurser att riktas rätt för att åtgärda osakliga löneskillnader.

Lönekartläggning

Mjölby kommun arbetar aktivt med att öka medvetenheten om det positiva värdet av jämställdhet och mångfald. Lönekartläggning ska göras med jämna intervaller och resultera i en handlingsplan för de åtgärder som behöver göras för att åtgärda osakliga löneskillnader.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Vidare ska arbetsgivaren även kartlägga eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsvärderingssystemet BAS används för att komma fram till vilka befattningar som betraktas som likvärdiga. Befattningarna hamnar efter värderingen i olika poängintervaller där det inom poängintervallen inte ska finnas några osakliga löneskillnader. Finns skillnader i lön inom samma poängintervall ska arbetsgivaren analysera om skillnaderna har ett direkt eller indirekt samband med kön. Visar analysen att det inte finns förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska det tolkas som att det finns osakliga löneskillnader. Osakliga löneskillnader redovisas i en handlingsplan för jämställda löner som ska innehålla en tidsplanering och kostnadsberäkning. Målsättningen ska vara att eventuella justeringar ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Löneöversyn- lönebildningsprocessen

Processen börjar med en analys av lönebildningen och en lönekartläggning. Fastställande av tidplan för löneöversynsarbetet sker från personalavdelningen för att senare fastställa budget och genomföra utbildningar/konferenser för chefer i lönebildningsfrågor. Dialoger med förvaltningschefer genomförs och därefter överläggningar med arbetstagarorganisationerna. Processen beskrivs övergripande i bilaga 1.

Dialogmodellen

Dialogmodellen innebär att lönen ses över i dialog mellan chef och medarbetare. Det sker genom minst ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal årligen. Kommunens centrala dokument ska användas med de tillägg som krävs för de olika verksamheterna.

Medarbetarsamtal/målsamtal

Medarbetarsamtal är en viktigt tillfälle för dialog mellan chef och medarbetare som leder till förståelse, motivation, engagemang och utveckling av verksamheten.

Medarbetarsamtal är ett viktigt redskap för att fånga upp signaler om eventuella brister i såväl den psykosociala som den fysiska arbetsmiljön samt inventera behovet av kompetensutveckling. Genom samtalet fångar chefen upp idéer som kan leda till verksamhetsutveckling.

I medarbetarsamtalet går chef och medarbetare tillsammans igenom medarbetarens aktuella arbetssituation och uppdragsinnehåll. Ambitionen är att samtalet ska leda till utveckling både för medarbetaren och för verksamheten. Tillsammans utformar chef och medarbetare resultatmål som medarbetaren ska sträva efter att uppfylla. Målen bör vara så konkreta att det blir möjligt för chefen att i kommande samtal göra en värdering av i vilken utsträckning resultaten har uppnåtts. Samtalet ska dokumenteras och skrivas under i enlighet med de centrala dokument som finns för lönebildningsprocessen.

Lönesamtal/resultatsamtal

I lönesamtalet går chef och medarbetare tillsammans igenom resultat av året som gått. Chefen gör en bedömning av medarbetarens prestation efter det att medarbetare och chef grundligt gått igenom och diskuterat medarbetarens uppgifter och hur målen uppfyllts.

Lönekriterier

Vid den individuella bedömningen av medarbetaren ska kommunövergripande kriterier användas. De kommunövergripande kriterierna ligger i linje med det personalpolitiska programmet. Kriterierna kan definieras så de anpassas till de olika verksamheterna och arbetsuppgifterna, för att få en tydlig koppling till de krav som ställs i arbetet och medarbetarens möjlighet att förstå verksamhetens krav. De kriterier som den individuella lönen ska baseras på ska därför vara väl kända och tydligt förankrade bland medarbetarna.

Lönens olika delar

Alla delar enligt punkterna nedan ska finnas med i lönesamtalet. Som stöd ska finnas statistik, BAS-värderingen för befattningen och andra för verksamheterna väsentliga dokument.

Samma punkter används vid nylönesättning bortsett från delen ”Hur” vilket inte går att värdera vid nyanställning. Vid värdering av olika lönetillägg av ex. tillförordnad chef används också modellen.

- **Vad – Befattning**
Befattningen krav, formella befogenheter, svårighetsgrad enligt rådande arbetsvärdering BAS. Lönesamtalet ska resultera i en bedömning var medarbeten befinner sig utifrån kraven.
- **Vad – Individ**
Lönesamtalet ska innehålla en diskussion och ställningstagande om de eventuella utbildningar och arbetsuppgifter medarbetaren ha med sig och som kommunen finner stärker arbetsuppgifterna i befattningen.
- **Hur-Individ**
Här förs samtal om hur medarbetaren når resultat och hur

arbetsuppgifterna utförs för detta krävs för medarbetaren väl kända kriterier.

Lönebesked

Mjölby Kommun tillämpar två modeller för resultatsamtalen, samtal med löneindikation och samtal med lönebesked.

Samtal med löneindikation innebär att medarbetaren får en ungefärlig uppfattning om vilken prioriteringsnivå chefen ger medarbetaren i fråga om ny lön i lönesamtalet. Besked om ny lön lämnas separat vid ett senare tillfälle. Det är lämpligt att chef och medarbetare träffas när den nya lönen meddelas. Samtal med lönebesked innebär att medarbetaren vid lönesamtalet får besked om den nya lönen.

I de fall lönebesked lämnas per brev eller direkt i samtalet med medarbetaren ska det finnas en överenskommelse mellan parterna i överläggningsprotokoll och senare antecknat i LOK:en (Lokalt kollektivavtal) om formerna.

Lönesättning/löneöversyn

Lönesättning av medarbetare sker i huvudsak vid nyanställning och revidering av lön sker i huvudsak vid den årligen återkommande löneöversynen. Ändring av lön vid andra tillfällen ska endast ske undantagsvis då medarbetare får ändrade eller väsentligt mer kvalificerade uppdrag/uppgifter.

Vid nyanställning gör *lönesättande chef* en bedömning av den kompetens som medarbetaren har utifrån befattningen och tillhörande arbetsvärderingen och till hjälp finns för att bedöma lönenivån "Riktvärde för befattningslöner". Vid behov samråder chef med personalavdelningen. Samrådet ska ses som ett stöd för lönesättande chef. Samrådsförfarande förändrar inte på något sätt *chefernas* beslutanderätt. Se även under rubriken "Lönens olika delar". Nedan angivna delar kan bedömas vid nyanställning:

- Befattningens krav
Framgår i arbetsvärderingen för den befattning det gäller.
- Medarbetarens kompetens i förhållande till befattningens krav
Medarbetarens kompetens ska stämma överens med befattningens krav och ska lönesättas efter det. Finns avvikelser i kompetens i förhållande till befattningens krav ska det regleras med lönen.
- Marknadsvärde
Konkurrensen om arbetskraft kan göra att lönen måste marknadsanpassas.

Övriga principer för lönebildning

Visstidsanställda

Visstidsanställda hanteras enligt samma principer som tillsvidareanställda vid nyanställning. Löneöversyn sker med samma hantering oavsett anställningsform.

Löneåtgärder under löpande avtalsår

Löneförändringar ska undvikas utöver löneöversynerna för att bibehålla kommunens lönestruktur. För att behålla lönestrukturer och principer för lönesättning krävs att chefer på alla nivåer förankrar eventuella lönetillägg med personalchefen för enskilda medarbetare. Det gäller även nya anställningsavtal med ny lön. Det får endast i undantagsfall upprättas nya anställningsavtal för medarbetaren som har ett anställningsavtal med Mjölby kommun – undantag, om den anställde får en ny befattning.

Avlösning av overtid och oreglerad arbetstid

Överenskommelse kan träffas om avlösning av medarbetares rätt till ersättning för overtid. Mjölby kommun strävar efter att medarbetare med chefsuppdrag har så kallad oreglerad arbetstid som avtalas vid nyanställning.

Ställföreträdarskap

Ställföreträdarskap är när en medarbetare utses att i vardagen ersätta chefen i mer eller mindre omfattning och för att vara beredd att ersätta chefen fullt ut. Omfattningen av uppdraget ska vara väl beskrivet och ligger till grund för beslut om lönen för den medarbetare som går in ett ställföreträdarskap. Lönesättningen ska föregås av ett lönesamråd. Ställföreträdarlönen regleras vid löneöversyn och ingår i den individuella lönen.

Tillförordnad chef

Att vara tillförordnad chef innebär att helt och fullt ersätta chefen vid dennes frånvaro, att för kortare eller längre tid utses fullgöra chefsuppdraget. Ersättningen för uppdraget läggs som ett tillägg på lönen. Tilläggets storlek bestäms utifrån uppdragets omfattning och som stöd i den bedömningen finns lönesamråd från personalavdelningen.

Lönebildningsprocessen

