



Kommunledningskontoret  
Anders Alin, 0531-526054  
anders.alin@bengtsfors.se

## LÖNEPOLITISKT PROGRAM FÖR BENGTSFORS KOMMUN

### Omfattning

Samtliga anställda i Bengtsfors kommun som omfattas av Allmänna bestämmelser samt kommunens bolag enligt ägardirektiv.

### Mål och syfte

Lönebildning och lönesättning skall bidra till att kommunen når målen för verksamheten. Lönesättningen skall därvid bl a stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför skall lönen för enskild arbetstagare vara individuell och differentierad och påverkas bland annat av arbetsuppgifternas ansvarsnivå, svårighetsgrad och befogenheter samt arbetstagarens individuella prestation och duglighet.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att samtal förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

### Förutsättningar för en individuell lönesättning

En viktig förutsättning för individuell och differentierad lönesättning är verksamhetsinriktade lönekriterier. Lönekriterierna ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål. Lönekriterierna skall vara väl kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen. Lönekriterierna skall också fastställas i samverkansgruppen på *verksamhetsnivå*.

I Bengtsfors kommun skall samtliga verksamheter ha utarbetat egna lönekriterier.

## Lönestruktur

En viktig del i lönestrukturen är kommunens lönekartläggning och handlingsplan som gjorts av en grupp bestående av fack- och arbetsgivarrepresentanter enligt jämställdhetslagens krav.

Bengtsfors kommun har valt att beskriva lönestrukturen i form av s.k. löneboxar. Detta innebär att för speciella yrken eller grupper av yrken bestäms en viss lägsta lön respektive högsta lön i kommunen baserad på svårighetsgraden. Med ett arbetes svårighetsgrad avses:

- Utbildnings-/kompetenskrav
- Komplexitet
- Påfrestningar

Löneboxarna är ett av kommunstyrelsens styrmedel inför löneöversynerna och den grund på vilken delegationen till lönesättande chefer vilar.

Löneboxarna visar lönenivåerna för olika yrkesgrupper. Inom löneboxen bör skillnaden mellan lägsta och högsta nivå vara minst 30 %.

Kommunstyrelsens *allmänna* utskott kan i yttersta undantagsfall besluta om att gå utöver fastställda nivåer i löneboxarna. Dessa ärenden handläggs av personalchefen.

## Ansvarsfördelning

Den politiska ledningen – Kommunstyrelsen/utskott  
Kommunstyrelsen fastställer kommunens lönepolitik och löneboxar.  
Kommunstyrelsens *allmänna* utskott ger direktiv och anvisningar inför löneöversynen.

### **Kommunchefens** ledningsgrupp

Lämnar förslag till kommunstyrelsen gällande förändringar i löneboxar samt lämnar förslag till lönepolitiska ställningstaganden.

Lämnar förslag till kommunstyrelsens *allmänna* utskott avseende satsningar, prioriteringar etc. **Kommunchef/Områdeschef** samordnar och förbereder inom respektive *verksamhetsområden*.

### Personalenheten - personalchef

Svarar för lönepolicyn. Ser till att lönepolitiken hålls levande genom utbildning, information och tillfälle till dialog mellan olika parter i kommunen. Tecknar kollektivavtal.

## Lönesättande chef

Träffar överenskommelse om lön för nyanställda. Ansvarar för lönebildningen. Deltar i förhandlingsarbetet. Har medarbetarsamtal med sin personal. Medarbetarsamtalet är en viktig grund för utveckling och dialog på arbetsplatsen. Medarbetarsamtalet skall dokumenteras och genomföras minst en gång per år.

**OBS!!** Lönesättande chef skall alltid kunna motivera den nya lönen (oavsett förhandlingsordning) i ett separat lönesamtal med sin personal.

## Förhandlingsordning vid löneöversyn

I samband med löneöversyner förekommer olika förhandlingsordningar. Bengtsfors kommun förordar att tillämpa förhandlingsordningen dialog chef-medarbetare. Detta med motivering av att lönesättningen bäst sker i dialog mellan chef och medarbetare enligt de lönekriterier som finns.

### Dialog chef - medarbetare

Kommunens personalenhet (ev. tillsammans med *områdeschef*) genomför överläggning med de fackliga organisationerna. Vid denna överläggning diskuteras principer och olika ställningstaganden.

Efter överläggningen sker lönesättning på respektive enhet. *Chef* och medarbetare har en dialog som innebär både en självskattning av medarbetaren samt en bedömning från chefen enligt de kriterier som finns. En återkoppling sker också till tidigare medarbetarsamtal. Under eller alternativt efter samtalet överlämnar chefen ett förslag till ny lön till medarbetaren.

Om den fackliga organisationen inte påkallar förhandling senast två veckor från det arbetsgivaren (personalenheten) lämnat förslagen till nya löner till den fackliga organisationen anses de nya lönerna fastställda. Detta gäller under förutsättning att annat inte överenskommits i överläggningen.

### Traditionell förhandling

Traditionell förhandling innebär att personalenheten och den fackliga organisationen genomför löneöversynen.

Respektive chef lämnar förslag till personalenheten och därefter genomförs förhandlingar med den fackliga organisationen. Kollektivavtal tecknas av personalchef och de fackliga organisationernas förhandlingsdelegerade. Chefen skall efter avslutad förhandling ha ett lönesamtal med medarbetaren och där klargöra motiven till lönesättningen.

### Lokal överenskommelse om förhandlingsordning

Beroende på vad som framkommer vid den första överläggningen kan andra förhandlingsordningar förekomma.

## Utvärdering

Utvärdering av löneutvecklingen skall göras efter löneöversyn.

Personalchefen svarar för utvärdering och redovisar till kommunstyrelsens *allmänna* utskott.

## Förankring av lönepolitiken

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att kommunens lönepolitik förankras hos de anställda. Förankringsarbetet sker dock i samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. En fortlöpande dialog mellan chef och anställda om kommunens lönepolitik skall föras på arbetsplatserna.