



## Lönepolitiskt program för Grums kommun

### Omfattning

Programmet omfattar samtliga anställda i Grums kommun. Programmet avser all lönesättning i enlighet med avtal, politisk viljeinriktning och i övrigt vad kommunen fastställer som kriterier.

### Mål och syfte

- Arbetets svårighet, krav på utbildningsnivå och den anställdes arbetsresultat är grunden för lönesättningen. Kommunen ska därför ha individuella och differentierade löner.
- Lönepolitiken skall även medverka till att kunna rekrytera och bibehålla kompetent personal, så att de politiska målen för verksamheten uppnås.
- Politiker och chefer skall ha möjlighet att använda lönen som ett styrmedel för att uppnå bättre produktivitet och effektivitet.
- Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.
- Lönepolitiken ska medverka till att lika lön betalas för likvärdigt arbete.

### Grundläggande principer för lönesättning

Överenskommelser har gjorts i löneavtalen med de olika arbetstagarorganisationerna, om grundläggande principer för lönesättning. Löneavtalen ska tillämpas på ett korrekt sätt.

## **Förutsättningar för genomförande**

Lönekriterierna kan behöva förklaras och förändras. Kriterierna ska tolkas och anpassas till respektive verksamhet. Det kan också innebära kompletteringar med verksamhetsspecifika lönekriterier som varje nämnd fattar beslut om. Det är mycket viktigt att lönekriterierna är väl kända hos arbetsledning och arbetstagare.

Genom medarbetarsamtal skall chef och medarbetare regelbundet diskutera de mål, förväntningar och krav som ställs i arbetet. Medarbetarsamtalet ska också innehålla en utvärdering av arbetsresultatet under det gångna året med hänsyn till de krav som är förenade med befattningen och arbetsbeskrivningen. Lönesamtalet bör vara ett samtal där kopplingen mellan resultat och lön synliggörs, men kan också innehålla delar som klargör på vilket sätt medarbetaren kan påverka sin löneutveckling i framtiden. I de fall samtalen äger rum vid samma tillfälle är det ändå viktigt att separata samtal - medarbetarsamtal och lönesamtal - förs.

Löneanalyser görs fortlöpande för att kartlägga kommunens löneläge i förhållande till övriga arbetsmarknaden.

## **Ansvar**

Kommunstyrelsen ansvarar för lönepolitiken och uppföljningen av den. Löneanalyser och löneavtal utvecklas, bevakas och tillämpas genom personalavdelningens försorg i samråd med berörda förvaltningar. Lönesättande chefer skall inom de ramar som sätts upp ansvara för den individuella lönesättningen vid nyrekrytering. Lönejusteringar görs i huvudsak i samband med löneöversynsförhandlingar. Övrig lönesättning görs av förvaltningschef och personalchef i samråd.

## **Utbildning**

Lönesättande chefer ska få utbildning för att uppnå ett gemensamt synsätt.

## **Utvärdering**

Utvärdering görs vartannat år. Möjlighet finns dock att - efter beslut i kommunsamråd och kommunfullmäktige - genomföra ändringar i programmet även mellan ordinarie utvärderingstillfällen.