



## Umeå kommuns lönepolitik

<b>Dokumenttyp</b> Politik	<b>Dokumentnamn</b> Umeå kommuns lönepolitik	<b>Fastställt/Upprättad</b> KS 1998-11-30 § 189	<b>Version</b> 1.0
<b>Dokumentägare</b> Stadsledningskontoret	<b>Dokumentansvarig</b> Personalenheten	<b>Reviderad</b>	<b>Giltighetstid</b> Tillsvidare
<b>Dokumentinformation</b>			

# **LÖNEPOLITIK**

## **för UMEÅ KOMMUN**

### **MÅL OCH UTGÅNGSPUNKTER**

Umeå kommun ska ha en samlad och gemensam lönepolitik för alla kommunens anställda - vara en arbetsgivare. Utvecklingen mot en decentraliserad organisation kräver en tydlig policy i lönefrågor.

### **LÖNEPOLITIKEN**

- är en del av Umeå kommuns personalpolitik och utgör ett viktigt instrument för att uppnå de verksamhetsmål samt har sin utgångspunkt i kommunens personalidé där kompetens, delaktighet, medarbetarskap och ledarskap utgör nyckelfaktorer
- ska utformas så att den stimulerar medarbetarna till kvalitets-, produktivitets- och effektivitetsförbättringar i verksamheten
- ska möjliggöra att kommunen kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare
- ska öka förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan motivation, resultat och lön
- ska stimulera den anställdas engagemang och vilja till att utveckla kompetens för arbetet

- ska medverka till jämställdhet mellan kvinnor och män
- ska bidra till en lönestruktur med en ändamålsenlig lönedifferentiering mellan medarbetarna
- ska vara väl känd för medarbetarna och ha legitimitet i organisationen.

## LÖNEN

Vi har ett gemensamt förhållningssätt till lönefrågorna inom kommunens förvaltningar.

### Lönen

- är ersättning för utfört arbete
- löneutvecklingen påverkas av medarbetaren genom egen arbetsinsats och kompetensutveckling
- ska vara differentierad efter individuella grunder och göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper
- ska bestämmas utifrån ett helhetsperspektiv och återspegla;
  - arbetets svårighetsgrad
  - individens prestation
  - marknadslöneläget
  - verksamhetens resultat

## LÖNESÄTTNING

Beslut om lön fattas i princip vid två tillfällen:

**dels** vid löneöversynsförhandling

**dels** vid lönesättning i samband med nyanställning

### Löneöversynsförhandlingar

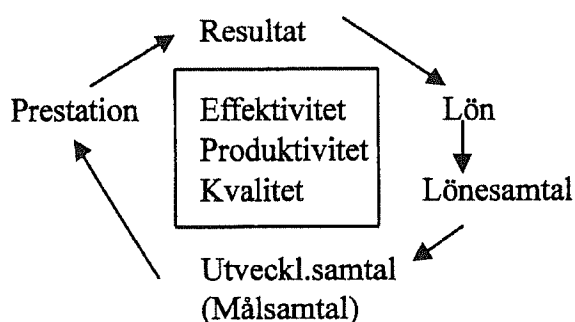
Lönen regleras vid löneöversynsförhandlingar. Vid dessa fastläggs den lönebild som ska gälla under avtalsperioden. Undantag kan ske i särskilda kvalificerade fall, där t ex ansvar och arbetsuppgifter avsevärt påverkats eller som ett led i en planerad rekryteringsgång.

Det finns ett samband mellan lön - prestation - resultat - lön. Ett samband som kan bidra till god kommunal service. Ju starkare medarbetaren upplever

cirkelsambandet "lön - prestation - resultat - lön", desto effektivare blir lönen som styrinstrument.

Möjligheter att premiera enskilda medarbetares arbetsresultat ger en lönedifferentiering. Medarbetaren kan påverka sin lön genom att öka sitt engagemang och kunnande, bredda sin erfarenhet och därmed kunna åta sig svårare och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Sambandet mellan lön - prestation - resultat - lön måste man tydliggöra bättre.



### Lönesamtal

Vid lönesamtalet, efter löneöversynsförhandlingar, ska chefen tillsammans med medarbetaren diskutera lönesättning och motivera en löneförändring eller en utebliven sådan. På så sätt ger chefen medarbetarna ökad kunskap om de sammanhang de ingår i och ge vidgade perspektiv. När medarbetarna har kunskap om helheten och kan se sig själva i tydliga sammanhang så ökar möjligheten att ta personligt ansvar. För medarbetarna betyder det större utrymme för att ta initiativ och få intressanta arbetsuppgifter. Lönen blir ett kvitto på arbetsresultat och prestation.

### Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtal är ett samtal där chefen och medarbetaren utbyter synpunkter på hur arbetet och samarbetet fungerar och vad man vill förbättra och uppnå till nästa gång. Samtalet, som är årligen återkommande, är således ett ledarskapsverktyg, som både blickar tillbaka och syftar framåt. Utvecklingssamtalets innehåll utvecklas i personalpolitiska programmet.

## FÖRHANDLINGSORDNING

Inför varje löneöversynsförhandling fastställer kommunstyrelsens förhandlingsdelegation - efter diskussioner med presidierna i styrelser/nämnder och förvaltningsledningarna - strategi och prioriteringsramar. Förvaltningarnas prioritering ligger sedan till grund för arbetsgivarförslaget i förhandlingarna.

På grund av dels det stora antalet arbetstagarorganisationer och deras medlemmars uppdelning på olika förvaltningar dels arbetsgivarens behov av att kunna göra riktade satsningar torde "kommuncentral" samordning av löneöversynsförhandlingar även fortsättningsvis vara nödvändig.

Kommunen ska sträva efter att öka förvaltningarnas delaktighet i kommunens lönebildning. Detta ska ske genom

- Lönepolitiska diskussioner med presidierna i styrelser/nämnder och förvaltningsledningarna inför löneöversynsförhandlingar.
- Samordning av förvaltningsledningarnas prioriteringar och gemensamma satsningar inför löneöversynsförhandlingar.
- När det gäller förvaltningschefer sker motsvarande prioriteringsdiskussion med respektive styrelses/nämnds presidium.
- Förhandlingsdelegationen fastställer strategi och prioriteringsramar
- Återkoppling till förvaltningarna angående förhandlingsdelegationens överväganden och ställningstaganden
- Fördelningsförhandlingarna, d v s lönejustering för den enskilde medarbetaren genomförs - så långt möjligt - av förvaltningen med respektive arbetstagarorganisation. Tecknandet av överenskommelsen (kollektivavtalet) görs dock även fortsättningsvis centralt, d v s av förhandlingsdelegationen.

## LÖNEKRITERIER

Lönerna ska bestämmas med hänsyn till

### **Befattningsvärdering**

- **befattningens arbetsuppgifter och ansvarsnivå,**  
(arbetets innehåll, art och omfattning; personellt, ekonomiskt, administrativt, juridiskt etc)
- **svårighetsgrad och befogenheter**  
(krav på personlig kunskap och erfarenhet som erfordras, mångsidighet och självständighet, komplexitet, påfrestningar etc)

### **Resultatbedömning**

- **bidrag till verksamhetsförbättringar,**
- **prestation och duglighet**

### **Individbedömning**

- **omdöme och initiativ,**
- **samarbetsförmåga**  
(förmåga att kunna skapa vi-anda på arbetsplatsen, kunna lösa uppgifter tillsammans med andra etc)

Dessutom påverkas lönerna av löneläget på den regionala arbetsmarknaden och rekryteringsläget.

Ovannämnda kommungemensamma kriterier specificeras i respektive verksamhet/förvaltning utifrån verksamhetens förutsättningar och behov. För befattningar som förekommer på flera förvaltningar förutsätts samordning.

Bedömningsgrunderna ska göras kända för medarbetarna på sådant sätt att medarbetarna är medvetna om vad som kommer att bedömas.

Kommunen har fastställt en ledarskapspolicy och ett program för förvaltningschefer.

Enligt programmet för förvaltningschefer ska - så långt möjligt - utifrån ambitioner och förväntningar klargöras vad som ingår i uppdraget. Ett preciserat uppdrag är en förutsättning för att kunna följa upp och utvärdera hur den enskilde chefen lyckats med att genomföra uppdraget.

Chefskontraktet ska klargöra:

- vad uppdraget innebär ur kommunperspektiv (Ks)
- verksamhets- och resultatkrav (facknämnd/styrelse)
- kompetensutveckling (Ks och facknämnd/styrelse)
- former för uppföljning och utvärdering (Ks och facknämnd/styrelse)

### **Kriterier för bedömning av ledarskap;**

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Ansvar för;</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- verksamhet</li> <li>- budget</li> <li>- personal</li> <li>- utveckling</li> <li>- helheten</li> </ul>  |
| <b>Ledarskap;</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- förmåga att fatta beslut</li> <li>- utveckla medarbetare</li> <li>- planera eget och andras arbete</li> <li>- samordna och delegera arb. uppg</li> <li>- arbeta långsiktigt och visionärt</li> <li>- arbeta mål- och resultatorienterat</li> <li>- resultat</li> </ul> |
| <b>Omdöme och initiativ;</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- bedöma svåra situationer</li> <li>- agera i nya "lägen"</li> <li>- idériakedom</li> <li>- förmåga att driva ärenden</li> <li>- lojalitet</li> </ul>  |
| <b>Samarbetsförmåga;</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- skapa "vi-anda"</li> <li>- lösa uppgifter med andra</li> <li>- samverkan med nämnden</li> <li>- samverkan med övriga förvaltningar</li> <li>- samverkan externt</li> </ul>   |

### **Lön vid nyanställning**

Den lönebild som fastläggs vid löneöversynsförhandlingar ska utgöra grunden för lönesättningen vid nyanställning inom förvaltningen under avtalsperioden.

Vid lönesättningen tas hänsyn till

- för befattningen adekvat utbildning, erfarenhet och övriga meriter
- lönestrukturen för redan anställda i kommunen
- aktuellt marknadslöneläge för befattningen.

Lönestrukturen ska fastställas innan rekryteringen genomförs.

### **Samråd**

För att motverka osaklig lönespridning för samma arbetsuppgifter samt mot bakgrund av jämställdhetslagens skärpta krav på lika lön för lika eller likvärdigt arbete ska samråd vid lönesättning ske med Stadsledningskontorets förhandlare utom i de fall förvaltning har merparten av yrkesgruppen.

### **CHEFEN**

Chefen har en nyckelroll i den individuella lönesättningen. Chefen ska kunna bryta ned och för medarbetarna tydliggöra målen för verksamheten. Då blir det också lättare att värdera och göra individuell och differentierad lönesättning tydlig och begriplig för medarbetarna.

Chefen

- har en central roll, som företrädare för arbetsgivaren
- har ansvaret för att en effektiv organisation utvecklas
- ska tillsammans med varje medarbetare klargöra dels verksamhetens mål dels medarbetarens mål i arbetet
- ska informera medarbetarna om lönepolitiken
- är enligt delegation ytterst ansvarig för lönesättningen vid anställning



- ska stimulera till goda arbetsinsatser bl a genom individuell lönesättning
- ska bedöma medarbetarnas förutsättningar för individuell löneutveckling
- ska inför löneöversynsförhandlingar systematiskt bedöma sina medarbetare samt föreslå och motivera lönenivå för varje medarbetare
- ska ta ansvar för sina bedömningar och informera varje medarbetare om och lämna motiv till utfallet av en lönerrevision

#### **MEDARBETAREN ska för att få del i löneutveckling**

- utföra arbete
- ställa sin tid och sitt kunnande till arbetsgivarens förfogande
- ta ansvar för egen nödvändig kunskapsutveckling för att klara sina arbetsuppgifter
- bidra till effektivitets-, produktions- och kvalitetsförbättringar

#### **LÖNESTATISTIK**

Stadsledningskontoret tar fram lönestatistik i syfte att ha överblick över löneutvecklingen. Lönestatistiken ska också kunna vara ett hjälpmedel vid nyrekrytering och löneöversynsförhandlingar.

Lönestatistiken ska vara uppdelad på kvinnor och män.

#### **JÄMSTÄLLDHET**

- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män.

- Kommunen ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- Löneskillnader mellan arbetstagare av olika kön och med arbeten som är lika eller likvärdiga ska kunna förklaras på icke könsrelaterade grunder.
- För att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förvaltningarna i jämställdhetsplanen redovisa genomförd **kartläggning**. När kartläggningen är gjord och det kan konstateras att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är på ett visst sätt ska en **analys** av orsakerna till löneskillnaderna göras. Kartläggningen och analysen av resultatet utgör en bra grund för kommunens fortsatta utveckling av lönepolitiken.