

Lönepolicy Helsingborg Arena och Scen AB

Lönepolicyn ska tydliggöra vilka grundläggande principer som styr lönesättningen, samt hur lönesättning fungerar i olika situationer. Lönepolicyn omfattar alla anställda inom bolaget.

Alla anställda ska ha kännedom om bolagets lönepolicy och vilka principer som styr lönesättningen, samt ges möjlighet till förståelse för hur den påverkar lönesättningen av eget arbete och prestation.

Lönepolicyn är framtagen i samverkan, förankrad i Ledningsforum och beslutad av bolagets VD.

Grundläggande principer för lönesättning

Centrala löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/Akademikerförbunden respektive Symf ligger till grund för lönepolicy och lönesättning inom bolaget. Lönepolicyn tillämpas även för medarbetare som omfattas av Kommunal.

Lönen ska vara individuell och differentierad, där så är möjligt utifrån centrala avtal.

Lönesättningen ska bidra till att verksamhetens mål uppnås och att bolaget kan rekrytera och behålla de kompetenser som behövs för att driva och utveckla verksamheten. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Grundprincip vid timlön är lön enligt gällande kollektivavtal. Vid behov anpassas lönen utifrån nedan angivna faktorer.

Det är varje lönesättande chefs ansvar att besluta om och motivera lönesättningen av underställda medarbetare.

Faktorer som påverkar lönesättningen:

<p>Marknadsrelaterade faktorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intern lönestruktur • Extern lönestruktur inom relevanta områden (bransch, geografi, kommun)
<p>Individrelaterade faktorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Individens prestation och måloppfyllelse • Bedöms utifrån lönekriterier • HSO tillämpar lönestege enligt lokalt avtal med Symf
<p>Befattningsrelaterade faktorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Befattningens ansvar, arbetets komplexitet, svårighetsgrad • Krav på utbildning, färdigheter, kunskap, kompetens • Värdering av befattningar sker utifrån BAS-systemet

Lönekartläggning och osakliga löneskillnader

Lönesättningen ska vara saklig och objektiv. Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män genomför Helsingborg Arena och Scen varje år en lönekartläggning. Lönekartläggningen avser att kartlägga och analysera eventuella löneskillnader samt åtgärda osakliga löneskillnader om sådana identifieras.

För att kunna genomföra lönekartläggning, inkl. jämförelse av lika och likvärdiga arbeten, utgår bolaget från arbetsvärdering enligt värderingssystemet BAS.

Lönesättning i olika situationer

Grundläggande principer för lönesättning enligt ovan definierade faktorer tillämpas som gemensam utgångspunkt. Utöver detta gäller vissa specifika förutsättningar vid olika situationer.

Nyanställning

Vid nyanställning läggs fokus främst på befattningsrelaterade och marknadsrelaterade faktorer. Individrelaterade faktorer ges begränsad betydelse, då det endast i begränsad omfattning kan förutses hur individen prestation och målpuppfyllelse kommer att se ut.

Ny befattning med ökat ansvar

Då anställd erhåller ny befattning med ökat ansvar får samtliga tre faktorer betydelse. Individrelaterade faktorer bedöms utifrån individens tidigare prestation, som därmed får betydelse för förväntad prestation i ny roll.

Om det föreligger en löneskillnad mellan tidigare respektive ny befattning regleras det enligt följande:

- permanent ökat ansvar; förändring av grundlön
- tillfälligt ökat ansvar: förändring genom tilläggsersättning villkorad till det ökade ansvaret, slutdatum ska alltid anges.

Ny befattning med minskat ansvar

Då anställd erhåller ny befattning med minskat ansvar får samtliga tre faktorer betydelse. Individrelaterade faktorer bedöms utifrån individens tidigare prestation, som därmed får betydelse för förväntad prestation i ny roll.

Om det föreligger en löneskillnad mellan tidigare respektive ny befattning, där ny befattning har en lägre lönenivå, ska en bedömning göras om skillnaden är så pass stor att en plan för att anpassa lönen till ny lönenivå är nödvändig eller ej. En sådan bedömning görs av chef i samråd med HR.

Lönesättningar av korta/tidsbegränsade anställningar

Vid korta eller tidsbegränsade anställningar sker lönesättning utifrån samma principer som vid nyanställning. Om kandidaten varit anställd tidigare, får individrelaterade faktorer en ökad betydelse.

Lönerevision

Lönen ska revideras utifrån centrala avtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/Akademikerförbunden respektive Symf. För medarbetare som omfattas av Kommunal tillämpas avtal mellan Pacta och SKL.

För anställda med individuell lönesättning tillämpas inom bolaget fastställda lönekriterier, se nedan. Om anställd med individuell lönesättning inte uppnått sina individuella mål och/eller lönekriterier och därav inte erhåller en lönehöjning alternativt en avvikande låg lönehöjning, ska en åtgärdsplan upprättas, i enlighet med centrala löneavtal.

För anställda med timlön räknas timlönen upp med den nivå på lönehöjning som fastställt i centrala löneavtal för relevant avtalsområde.

Lönekriterier

Gemensamma lönekriterier för hela bolaget är framtagna i en arbetsprocess där fackliga parter, liksom arbetstagarare från olika verksamheter, har deltagit. Genom en strukturerad arbetsprocess har arbetsgruppen, utifrån ett validerat kompetensramverk, gjort ett urval av fem kriterier. Dessa har beslutats av VD i nära dialog med Ledningsforum. Kriterierna är därefter samverkade i central samverkan. Kriterierna är:

Drivkraft och uthållighet

Strävar efter att uppnå mål och syften, är tålmodig och uthållig i utförandet av uppgifter. Upprätthåller en positiv inställning trots motgångar och misslyckanden, är beslutsam och driftig när det gäller att övervinna problem. Antar utmaningen med svåra och krävande situationer.

Pålitlighet

Levererar överenskomna resultat och lever upp till förväntningar. Ser till att hen håller sina åtaganden och tar personligt ansvar för sin prestation.

Öppenhet för nya idéer

Är öppen för nya förslag och arbetssätt, utvärderar noggrant nya idéer samt bygger vidare på andras idéer. Införlivar nya idéer i sitt eget tänkande och uppmuntrar idéutbyte.

Initiativkraft

Söker aktivt nya möjligheter, agerar utan uppmaning av andra och har en proaktiv inställning istället för att reagera på händelser. Förutser problem och agerar innan de uppstår.

Teamarbete

Delar med sig av relevant och användbar information till medlemmarna i sin grupp. Deltar i och bidrar aktivt till grupprocesser samt uppmuntrar och värdesätter bidrag från andra medlemmar i gruppen. Arbetar för ett positivt och vänskapligt klimat i gruppen och samarbetar effektivt med andra gruppmedlemmar.

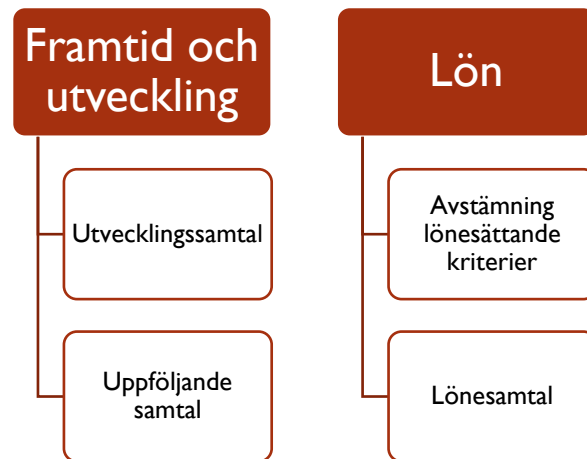
Utvecklingssamtal och lönesamtal

För att uppnå fortlöpande utveckling av medarbetare samt säkerställa en väl fungerande löneredovisionsprocess är det viktigt med en kontinuerlig och strukturerad dialog mellan chef och medarbetare. Detta bör ske genom samtal om framtid och utveckling respektive samtal om lön.

Vid lönesamtal ska lönesättande chef delge bolagets lönepolicy och vid behov förklara innehåll och innebörd. Samtalet ska bidra till att öka den anställdes kunskap om och förståelse för hur lönepolicy och dess ingående delar påverkar lönesättningen av eget arbete, samt sambandet mellan prestation och lön (inkl. förståelse för aktuella lönekriterier).

Utvecklingssamtal är dessutom ett viktigt led i såväl lokal samverkan som det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samtalen ska genomföras med alla tillsvidareanställda medarbetare samt med medarbetare med tidsbegränsad anställning som överstiger 1 år. Samtalen kan med fördel genomföras även med medarbetare med kortare tidsbegränsade anställningar, utifrån överenskommelse inom verksamheten eller med enskild medarbetare.



Samtal kan genomföras vid tidpunkt som passar verksamheten, men med följande intervall och inbördes relation:

- *utvecklingssamtal* samt *uppföljande samtal* bör genomföras med 5-7 månaders intervall
- *avstämning av lönekriterier* ska ske innan chefen beslutar om ny lön vid lönerevision och i god tid innan *lönesamtal*
- *avstämning av lönekriterier* kan med fördel ske inom ramen för *utvecklingssamtal* eller *uppföljande samtal*

Helsingborg 2017-12-19

Relaterade dokument:

- Utvecklingssamtal – syfte och checklista utvecklingssamtal
- Utvecklingssamtal – underlag för utvecklingssamtal
- Uppföljande samtal – syfte och checklista uppföljande samtal
- Lönesamtal – checklista lönesamtal