

Kommunal Författningssamling

Strategi för lönepolitik

Dokumentnamn	Strategi för lönepolitik
Dokumenttyp	Strategi
Huvudområde/ kategori	Löne-, arvodes- och tjänstemannabestämmelser
Ansvarig nämnd	Kommunstyrelsen
Ansvarig chef samt handläggare	Elin Willerud, HR-chef
Fastställdedatum	2020-10-21 § 154
Diarienummer	Ks 2020/449
Berörd	
Senaste översyn	

Lönepolitik

Kävlinge kommun är en arbetsgivare med en gemensam lönepolitik som grundar sig på politiska beslut, lagstiftning samt lokala och centrala lönekollektivavtal. Det betyder att vi eftersträvar ett tydligt och gemensamt förhållningssätt till frågor kopplat till lön inom kommunens samtliga sektorer. Lönepolitiken utgör ett stöd för chefer på alla nivåer att sätta individuella löner på ett systematiskt och konsekvent sätt som medarbetarna kan förstå.

Lönepolitikens mål

Lönepolitiken ska vara ett effektivt styrmedel när det gäller att uppfylla kommunens mål och bidra till att kommuninvånarna är nöjda med den service som Kävlinge kommun ger genom att vi använder de samlade resurserna på ett effektivt sätt. Vidare ska lönepolitiken bidra till att vi kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare.

Kävlinge kommuns löner ska vara marknadsanpassade och konkurrenskraftiga, samtidigt som lönesättning ska bedrivas på ett ekonomiskt försvarbart sätt och vara förankrad i kommunens ekonomiska situation.

Vår lönepolitik ska vara tydlig, lätt att förstå och bidra till att skapa arbetsglädje och motivation hos våra anställda. Lönepolitiken ska även stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, service och kvalitet. Diskriminerande lönesättning ska inte förekomma i någon form.

Grundläggande principer för lönebildning

Kävlinge kommuns lokala lönebildning bygger på centrala löneavtal som arbetsgivarparten och de fackliga organisationerna kommer överens om.

Kommunen tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Det innebär att lönesättningen bestäms utifrån medarbetarens uppdrag, ansvar, svårighetsgrad, kompetens och förmåga samt sättet att utföra arbetet. Lönebildningsarbetet påverkas också av arbetsmarknad och kompetensförsörjningsbehov

Lönestruktur

Lönestruktur beskriver löneskillnader mellan olika yrkesgrupper och även lönespridningen inom yrkesgrupper. Strukturen kan förändras över tid beroende på politiska prioriteringar och marknadsanpassning av vissa grupperns lönelägen. Kommunen eftersträvar en god lönespridning inom varje yrkesgrupp och de lokala lönekriterierna bidrar till att uppnå den målsättningen. Den lagstadgade lönekartläggningen, som främst görs ur ett jämställdhetsperspektiv, är ett medel för att utvärdera lönestrukturen samt kan leda till åtgärder som påverkar den framtida lönestrukturen.

Ansvar i lönebildningsprocessen

För att decentraliserad lönebildning ska fungera krävs att ansvarsfördelningen är tydliggjord, dels genom kommunens gällande delegationsordning samt via nedanstående rollfördelning.

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har inför kommunfullmäktige det yttersta ansvaret för kommunens gemensamma lönepolitik samt uppföljningsansvar vad avser efterlevnad av lagar och avtal inom löneområdet. Det innebär att kommunstyrelsen, eller dess förhandlingsdelegation, anger inriktning och utrymme inför den årliga löneöversynen. Denna inriktning utgör underlag för

överläggningar med fackliga organisationer samt underlag för de årliga framarbetade anvisningarna till personalansvariga chefer.

HR-avdelning

Kommunens HR-avdelning tar fram statistiskt underlag samt arbetar med omvärldsanalys som beslutsunderlag inför den årliga löneöversynen. HR-avdelningen företräder arbetsgivaren i samband med överläggning och avstämning med facklig organisation. Ansvarar även för planering, samordning och vid behov genomförande av löneöversynsförhandlingar. Vidare upprättar HR-avdelning tillämpningsanvisningar, arbetar konsultativt med personalansvariga chefer i lönebildningsfrågor samt ansvarar för information om lönefrågor. HR-avdelningen ansvarar även för den årliga lönekartläggningen samt gör vid behov löneanalyser.

Personalansvarig chef

Individuell och differentierad lönesättning ska beslutas på den nivå i organisationen där den enskildes resultat kan bedömas. Det betyder att personalansvarig chef är Kävlings kommun arbetsgivarföreträdare och ansvarar för att bedöma medarbetares förmåga och arbetsprestationer, att ha lönesamtal samt att sätta lön utifrån fastställda ramar, riktlinjer och lönekriterier.

Tillämpningsanvisningar rörande strategi för lönepolitik

Nylönesättning vid rekrytering

Med nylönesättning avses alla de tillfällen där en rekrytering har resulterat i en ny anställning. Detta gäller både vid extern som intern rekrytering. Vid nylönesättning är det företrädesvis ansvar, kompetens och förmåga samt svårighetsgrad utifrån kravprofilen för det aktuella uppdraget som tillsammans med gällande lönestruktur för den aktuella befattningen ska utgöra grund vid lönesättningen.

Vid intern rekrytering ska lönen inte användas som ett konkurrensmedel vid i övrigt lika förutsättningar. Detta innebär att lönen i normalfallet inte förändras i samband med en ny anställning till samma befattning.

Personalansvarig chef sätter ny lön vid nyanställning i enlighet med de anvisningar som följer med delegationen avseende lönesättning.

Lönesättning vid den årliga löneöversynen

Inriktningen är att löneöversyn sker genom chef-medarbetardialog, men kan även genomföras genom traditionell förhandling om arbetsgivaren eller facklig organisation så begär. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och vid löneöversyn bedöms medarbetarens lön efter uppdrag och prestation utifrån verksamhetens mål i förhållande till aktuell lönestruktur. Viktigt att poängtera är att det är lönenivån på den nya lönen som speglar medarbetarens prestation och inte lönepåslaget.

Enligt de centrala löneavtalen och vid genomförandet av löneöversyn ska det finnas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, information på arbetsplatsträff om löneöversynsprocessen och dialog mellan chef och medarbetare i olika samtal. Under ett anställningsår ska chef och medarbetare genomföra två samtal tillsammans: medarbetarsamtal och lönesamtal.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet ska handla om medarbetarens arbetssituation, utveckling samt kompetensbehov. Samtalet ska också vara en genomgång och avstämning av arbetsuppgifterna kopplade till uppsatta mål, förväntningar, prestation, och uppföljning av uppnådda resultat. Samtalet ska i första hand vara framåtsyftande.

Lönesamtal

Detta samtal är i första hand bakåtsyftande och fokus i lönesamtalet är medarbetarens måluppfyllelse samt prestation och bedömning sker utifrån kända lönekriterier kopplade till verksamhetens uppsatta mål. Vid detta tillfälle redovisas inte den nya lönen

Rekommendationen är att medarbetarsamtal och lönesamtal genomförs vid två olika tillfällen men vid särskilda behov så kan samtalen ske vid samma tillfälle. Om samtalen äger rum vid samma tillfälle är det viktigt att tydliggöra övergången mellan samtalen.

Besked om ny lön

Detta är ett kortare samtal mellan chef och medarbetare där chefen förmedlar sitt beslut om vilken lön medarbetaren ska ha efter genomförd löneöversyn. Härmed avses den totala lönen och bedömningen från lönesamtalet använder chefen för att motivera medarbetarens nya lön.

Besked om ny lön kan även ske skriftligt. Sker det skriftligt har medarbetaren, om så önskas, rätt att få den nya lönen motiverad av lönesättande chef.

Lönekriterier

Lönekriterier ska vara kända, tydliga och kopplade till verksamhetens mål. När chef bedömer medarbetens prestation, utgår bedömningen ifrån hur väl medarbetarens arbetsresultat svarar mot verksamhetens mål. Arbetet under hela året utgör grunden för den nya lönen. Löneläget och medarbetarens totala lön bedöms utifrån två delar, vilket uppdraget och dess yrkesspecifika lönestruktur är och hur väl individens prestation svarar mot verksamhetens mål.

Kävlinge kommuns lönekriterier är indelade i tre övergripande kriterier:

- Resultat/effektivitet
 - Hur effektiv och resultatfokuserad är medarbetaren i förhållande till befattningens uppdrag och mål?
- Användbarhet /flexibilitet
 - Hur användbar är individen i kommunens organisation och vilken flexibilitet finns?
- Samarbetsförmåga
 - Vilka tecken på god samarbetsförmåga visar medarbetaren?

De tre övergripande kriterierna är indelade i delområden som speglar de olika delarna som är viktiga för arbetet i Kävlige kommun. Med stöd av lönekriterierna ska chef göra en bedömning utifrån om medarbetarens arbetsinsats behöver utvecklas, är god eller är föredömlig.

Lönejustering under pågående anställning utanför löneöversyn

Grundprincipen i Kävlige kommun är att lön under pågående anställning, i samma befattning, endast kan justeras inom ramen för den årliga löneöversynen. Undantag kan ske vid väsentlig förändring av organisation och/eller arbetsinnehåll. Dessa undantag beslutas alltid i enlighet med gällande delegationsordning för personalärende.

Övriga lönepolitiska ställningstagande och rutiner

För att säkerställa en rättvis och tydlig lönepolitik gäller följande inom kommunen:

- Månadsavlönade vikarier – lönesätts enligt samma principer som tillsvidareanställda inom verksamheten/yrket.
- Timavlönade vikarier – vid anställning lönesätts timavlönade enligt samma principer som månadsavlönade.
- Medarbetare i arbetsmarknadsåtgärd – lönesätts enligt samma principer som övriga anställda om inte riktlinjerna för den aktuella arbetsmarknadsåtgärden anger annat.
- Vid vikariat på högre tjänst – vikariatsersättning utgår med 10 % av den egna lönen under vikariatsperioden enligt skrivet delegationsbeslut. Detta under förutsättning att det inte tydligt framgår av uppdragsbeskrivning att vikariat på högre tjänst ingår i tjänsten.
- Förflyttning av medarbetare – vid förflyttning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom ska lönesättning ske efter samverkan med lokala fackliga parter samt i enlighet med gällande kollektivavtal.
- Lönesättning när medarbetare tagit examen – när medarbetare är utbildad för sin anställning och utbildar sig under anställningen justeras dennes lön till lämplig lönenivå när examensbevis uppvisas.
- Löneöversyn av föräldralediga och långtidssjuka – ska omfattas av löneöversyn och erbjudas medarbetarsamtal och lönesamtal. Bedömning av prestation görs utifrån hur

- prestationen var när medarbetaren senast arbetade.
- Löneöversyn övriga tjänstledigheter - ska omfattas av löneöversyn och erbjudas medarbetarsamtal och lönesamtal.

Anställning och lönesättning under löneöversynsåret

Medarbetare som börjar sin anställning from 1 januari, under aktuellt löneöversynsår, ska anställas i det årets lönenivå. Det innebär att berörda medarbetare därmed inte är med i det årets löneöversyn. Viktigt att detta framgår av anställningsavtalet.

Denna princip gäller både för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda.

Vid behov finns möjlighet att under kvartal 4, innevarande år, lönesätta nyanställd medarbetare enligt kommande års löneläge. Det beslutet ska ske i samråd med chefens chef och även skrivas in i anställningsavtalet.

Delegationsprotokoll - lönebeslut

Alla lönejusteringsärenden som inte omfattas av förhandlingar eller avstämningar med facklig organisation vid den årliga löneöversynen är delegationsärende. Beslutande i lönejusteringsärende följer gällande delegationsordning.