



Älvkarleby
kommun

Lönepolicy

För medarbetare inom Älvkarleby kommun



Antagen av: Kommunstyrelsen , 2006-11-29 § 21

Senast reviderad: 2023-11-22 § 132

ÄKF-nummer:

Handläggare/författare: Johan Köhler, HR- och kommunikationschef .



Inledning

Lönepolicyn är organisationens styrande dokument gällande lönefrågor och är en central del i vår personalpolitik. Den ska vara ett stöd för personalansvariga chefer och stimulera till ett gott medarbetarskap, utvecklande ledarskap och goda arbetsresultat. Lönepolicyn ska även uppmuntra till att arbetet utförs effektivt och med hög kvalitet. Goda arbetsresultat ska löna sig

Älvkarleby kommuns lönepolitik grundar sig på de lagar och centrala avtal som gäller mellan Sveriges kommuner och regioner och de centrala fackliga organisationerna. Policyn kompletteras med riktlinjer som är anpassade till omvärlden och träffade löneavtal.

Lönebildningen ska bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt, men med den kompetens som verksamheten behöver. Lönepolitiken ska vara sådan att Älvkarleby kommun kan vara konkurrenskraftig i förhållande till berörd arbetsmarknad

Kommunens lönepolitiska mål

Lönepolitiken ska bidra till att kommunens invånare – våra uppdragsgivare – är nöjda med den service vi ger. Prioriteringar från den politiska ledningen skall ge effekter på de lönepolitiska prioriteringarna. Lönepolitiken ska också bedrivas på ett ekonomiskt ansvarsfullt sätt som bidrar till en god ekonomisk hushållning.

Alla medarbetare ska förstå vad som ger en positiv löneutveckling, alltså ska Älvkarleby kommuns lönepolitik därför stimulera och värdesätta:

- Goda arbetsinsatser
- Kvalitets- och effektivitetsförbättringar
- Kompetensutveckling och lärande
- Utveckling och måluppfyllelse av arbetsorganisation och verksamhet
- Ett medarbetarskap som speglar Älvkarleby kommuns värdegrund
- Ett utvecklande ledarskap

Effektivitet och arbetsresultat skall ställas i relation till de uppdrag och mål som finns och som gäller för den aktuella befattningen. Användbarhet och flexibilitet bedöms ur ett kommunövergripande perspektiv och ställs inte bara i relation för den aktuella befattningen. Var och en skall kunna påverka sin lön genom att vara beredd att ta på sig mer ansvarsfulla arbets-uppgifter eller genom att utveckla sina arbetsresultat.

Lönepolitiska principer

De lönepolitiska principerna gäller för hela organisationen och ska följas av samtliga som är inblandade i lönepolitiskt arbete och lönepolitiska frågor.

- Lönebildning är en strategisk ledningsfråga och respektive förvaltningsledning har ansvar för att lönepolitiken förankras i både nämnd och respektive förvaltnings verksamheter.
- Personalansvariga chefer ska ta ett aktivt ansvar för lönesättningen. Därigenom blir lönen ett ledningsinstrument och ansvaret för lönesättningen ska vara decentraliserad och vila på den personalansvariga chefen som fattar anställningsbeslut.
- Lönesättningen ska vara differentierad och grundas på systematiska bedömningar. Lönesättningen ska också sättas utifrån kraven på befattningen, medarbetarens arbetsresultat och prestationer, samt bidrag till verksamhetsförbättringar.



- Arbetsgivaransvaret ska se till att osakliga löneskillnader inte uppstår. Finns sådana skillnader ska de rättas till.
- Lönekonkurrens inom kommunen ska inte förekomma. Arbetsgivaren ska internt inte medverka till byte mellan likvärdiga befattningar genom att erbjuda mer i lön än vad personen har på sin tidigare anställning.
- Vi ska upprätthålla en lönespridning som stimulerar utveckling. Kommunens medarbetare påverkar sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och genom att förbättra sina arbetsresultat.
- Ett tydligt samband mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer ska finnas.
- Samma principer för lönesättning ska gälla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning funktionshinder eller sexuell läggning.
- Lönesättningen ska uppfattas som relevant i förhållande till arbetsuppgifter och arbetsprestationer samt marknadens inverkan på löneläget.
- Konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor ska bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt.

Individuell och differentierad lön

Individuell och differentierad lön innebär att lönen ska sättas utifrån kraven i yrket, svårighetsgraden och den individuella prestationen i förhållande till lönestrukturen. Det är viktigt att lönesättande chef tydliggör i dialogen med medarbetare vilka krav, förväntningar och uppsatta mål som finns.

I löneöversynen utvärderas medarbetarens prestation och måluppfyllelse i relation till befintliga lönekriterier och lönestrukturen. Därefter sker en lönejustering för att den individuella lönen ska matcha medarbetarens prestation och måluppfyllelse.

Individuell lön

Individuell lön innebär att medarbetarens lön ska motsvara svårighetsgraden i yrket och den individuella prestationen. Varje medarbetare har möjlighet att påverka sin lön genom sin prestation och måluppfyllelse.

Differentierad lön

Differentierad lön syftar på skillnaden i lön mellan olika medarbetare utifrån medarbetarnas individuella prestationer. En löneskillnad på exempelvis 50 – 300 kronor är oftast inte tillräcklig för att differentiering ska få avsedd effekt.

Differentieringen måste vara påtaglig för att kunna tillämpas på ett effektivt sätt. Det ska alltså finnas påtagliga skillnader i den individuella lönen mellan medarbetare om prestationerna skiljer sig åt. Samtidigt finns det inget självändamål i differentierad lön, om medarbetare har lika eller likvärdig prestation bör även lönen vara lika.

Att medarbetare har lika lön innebär inte att lönen inte är individuell.

Lönebildning

Det finns ett samband mellan lön, arbetsglädje och resultat. Sambandet ska bidra till god kommunal service för våra kunder. Ju starkare medarbetaren upplever sambandet mellan, lön - arbetsglädje – resultat, desto effektivare blir lönen som styrmedel.



Dessa tre faktorer påverkar lönen:

- Arbetets svårighetsgrad
- Individens prestation – kriterier vid lönesättning
- Marknaden

Utöver lönesättningen vid nyanställning genomförs även en årlig löneöversyn.

Ändring av lön vid andra tillfällen, utöver de avtalsenliga löneöversynerna, sker endast om synnerliga skäl finns. Det kan exempelvis ske i samband med att medarbetaren varaktigt får väsentligt förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter.

Nyanställning

Vid nyanställning gäller följande kriterier:

- Arbetsinnehåll
- Arbetets svårighetsgrad
- Ansvar och befogenheter
- Utbildning och erfarenhet
- Den externa arbetsmarknaden inom vilken Älvkarleby kommun konkurrerar om arbetskraft

Löneöversyn

Löneöversynen sker årligen och det är i samband med löneöversynen som medarbetares arbetsinsats och resultat värderas i förhållande till uppsatta mål. Löneöversynen är alltså en prövning av lönen i relation till arbetsinsats och resultat i förhållande till uppsatta mål.

Lönekartläggning

HR-avdelningen genomför årligen en lönekartläggning för att identifiera osakliga löneskillnader.

Om osakliga löneskillnader identifieras:

- Underrättas personalansvarig chef på enheten/avdelningen där osaklig löneskillnad finns
- Personalansvarig chef och HR-avdelningen upprättar sedan en handlingsplan för att åtgärda den osakliga löneskillnaden.

Lönestruktur

Genom lönestrukturen beskrivs löneskillnader mellan olika grupper och lönespridningen inom grupper i kommunen. Älvkarleby kommun ska ha en lönestruktur som är omvärldsrelaterad och tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, arbetets krav i övrigt liksom medarbetarens prestationer.

Lönestrukturen kan förändras över tid beroende på politiska aktiva val och de motiveringar som finns för varje grupps placering i strukturen. Älvkarleby kommun strävar efter en god lönespridning inom varje grupp.



Ansvarsfördelning

HR-avdelningen ansvarar för att:

- Driva löneöversynsarbetet
- Att förvaltningarna och dess personalansvariga chefer erhåller aktuell lönestatistik.
- Att i samarbete med lokala parter, personalansvariga chefer och medarbetare utveckla den lokala lönebildningen.
- Se till så att styrdokument och tillhörande material inom löneområdet hålls uppdaterade och vid behov utvecklas.
- Föra dialoger mot politiken

Älvkarleby kommuns personalansvariga chefer är organisationens lönesättande chefer. Dessa ansvarar för att:

- Känna till och väl förstå organisationens lönepolitik
- Stå för den lönepolitik som arbetsgivaren tillämpar
- Informera medarbetare om individuell och differentierad lön
- Tillsammans med medarbetare bryta ner lönekriterier och ... lönekriterier och kopplingen mellan verksamhetsmålen, prestation och resultat och individuell lön
- Bedöma medarbetares prestation och måluppfyllelse utifrån gällande lönekriterier
- Se till så att medarbetare förstår lönebildningens innebörd och vad som påverkar lönen, både vid nyanställning och vid årlig löneöversyn.

Delegationen för lönesättning är följande:

- Lön för kommunchefen fastställs av kommunstyrelsens ordförande.
- Lön för förvaltningschef fastställs av kommunchef.
- Lön för verksamhetschef fastställs av förvaltningschef.
- Lön för enhetschef (tillika rektor etc.) fastställs av verksamhetschef
- Lön av medarbetare i arbetsledande ställning fastställs av enhetschef/avdelningschef (tillika rektor etc.)
- Lön av övrig personal fastställs av enhetschef/avdelningschef (tillika rektor etc.)

- Kollektivavtal tecknas av Kommunstyrelsens arbetsutskott som tillika är förhandlingsdelegation.
- Vid tillsättning av nyinrättade tjänster samt chefstjänster ska lönesättning alltid ske i samråd med HR-chef.

Lönesättningens olika tillvägagångssätt

Lönesättningen kan genomföras utifrån olika sätt och det är upp till arbetsgivare och lokala parter att enas om vilken modell som ska användas. Följande alternativ är möjliga:

- Lönesättning i dialog chef – medarbetare
- Lönesättning genom traditionell förhandling
- Möjlighet till överenskommelse om lokal förhandlingsordning

Älvkarleby kommun tillämpar dialogmodellen chef – medarbetare vilket innebär en koppling mellan medarbetarsamtal, arbetsinsats och resultat i relation till uppsatta mål samt själva lönesamtalet (lönedialog). Genom detta genomförs sedan lönesättning.



Lönedialog

Lönedialogen delas upp i två dialoger:

- **Lönedialog 1**
Varje medarbetare skall få en förberett lönedialog med sin närmaste chef. Lönedialogen förutsätter att lönekriterierna och dess innebörd är väl kända. Den individuella lönesättningen och lönedialogen ska ha sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån uppsatta mål, men också ta sikte på utvecklingen framåt.
- **Lönedialog 2**
Efter avslutade förhandlingar ska personalansvarig och lönesättande chef personligen erbjuda medarbetaren en lönedialog där den nya lönen meddelas. I dialogen ska även personalansvarig och lönesättande chef motivera den nya lönen. Vill inte medarbetaren ha lönedialog 2 kan personalansvarig och lönesättande chef meddela den nya lönen skriftligt.

Årliga lönepolitiska riktlinjer

Riktlinjer och prioriteringar för de årliga löneöversynerna fastställs av förhandlingsdelegationen. Det årliga lönepolitiska arbetet inleds med en uppföljning av föregående års resultat. De lönepolitiska bedömningarna som ska göras inför löneöversynen, omfattar

- Tydlig avsiktsförklaring inför kommande lönebildningsperiod
- Fastställande av lönestruktur och lönespridning
- Beslut om strukturella åtgärder
- Fastställande av kriterier som ska beaktas vid utvärdering av uppfyllda mål
- Fastställande av mål och måldokument
- Fastställande av handlingsplan för att åtgärda osakliga löneskillnader
- Fastställande av tidplan för årets förhandlingar

HR-avdelningen sammanställer det material som utgör underlag för överläggningar med fackliga organisationer.