

Lönepolitisk plan

Antagen av kommunstyrelsen:	2020-12-01 § 191
Ansvarig sektor:	Kommunstyrelsen
Ikraftträdande	2020-12-01
Giltighetstid	Gäller tills vidare
Revideras	Senast fyra år efter ikraftträdande
Diarienummer	KS-HR.2020.302

Ansvarig handläggare

HR-chef, Kommunstyrelsen

Lönepolitisk plan

Innehåll

Bakgrund	3
Varför lönepolitiska riktlinjer	3
Grundläggande principer för lönesättning	3
Individuell och differentierad lönesättning bestäms utifrån:	3
Lönekartläggning	4
Lönebildningsprocessen	4
Löneutrymme	4
Lönespridning	4
Lönestruktur	5
Diskriminering vid lönesättning	5
Ansvar i lönebildningsprocessen	5
Löneöversyn	6
Löneöversynprocessen	6
Lönesättning i dialog	6
Medarbetarsamtal	7
Löne-/prestationssamtal	7
Bedömningskriterier	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Dialog om ny lön	7
Svag eller ingen löneutveckling	8
Lönesättning av medarbetare som är föräldralediga, tjänstlediga och har längre sjukfrånvaro	8
Lönesättning av medarbetare i arbetsmarknadsåtgärder	8
Lönesättning vid nyanställning	8
Lönesättning av visstidsanställda	9
Lönesättning mellan löneöversynerna	9
Övrigt	10
Övertidsersättning	10
Lönertillägg	10
Tjänster som kräver viss examen	10

Bakgrund

Ale kommun är en arbetsgivare med en gemensam lönepolitik som grundar sig på politiska beslut, lagstiftning samt centrala och lokala lönekollektivavtal. Lönebildning och lönesättning har ett långsiktigt syfte att bidra till verksamhetens mål för att nå visionen: Ale – Lätt att leva

Lönen ska motivera medarbetaren till delaktighet i sin egen utveckling, kollegial samverkan, engagemang och vilja att finna nya vägar för verksamhetsförbättring. Vi ska ha en kultur där resultat och goda prestationer belönas. Det i sin tur leder till utveckling av verksamhetens effektivitet, kvalitet och produktivitet samt till att vi har goda möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska vara sakligt grundad utifrån arbetets svårighetsgrad, medarbetarens ansvar, kompetens och skicklighet.

Ale kommuns ambition är att lönesättning sker i dialog samt att lönepolitiken är känd, begriplig och trovärdig för alla medarbetare. För att åstadkomma detta är det viktigt med god dialog mellan arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och medarbetare.

Varför lönepolitiska riktlinjer

Syftet med en tydlig lönepolitik är att få motiverade, engagerade medarbetare, kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna samt att skapa grund för verksamhetsutveckling.

Grunden med en tydlig lönepolitik är att bedömningskriterier är väl kända, att medarbetar- och lönesamtal genomförs med alla medarbetare samt att roll- och ansvarsfördelning i löneprocessen är tydlig.

Med en tydlig lönepolitik bidrar vi till goda förutsättningar för att leva upp till kommunmedborgarnas krav på verksamheten.

Grundläggande principer för lönesättning

Lönesättning sker främst vid nyanställning samt vid den årliga löneöversynen. Löneöversynen grundar sig på regler i centrala och lokala löne- och kollektivavtal och politiska prioriteringar.

Ale kommun tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Detta innebär att lönen ska spegla medarbetarens individuella resultat och bidrag till verksamhetens mål. Medarbetares prestation och resultat i förhållande till verksamhetsmålen varierar, detta innebär även att lönerna mellan medarbetare med liknande arbetsuppgifter skiljer sig åt.

Individuell och differentierad lönesättning bestäms utifrån:

- Arbetets innehåll: krav och befogenheter
- En bedömning av individens utbildning, erfarenhet och prestation utifrån gällande bedömningskriterier

- Tillgång och efterfrågan av specifik personal och marknadslöneläget för specifika befattningar

Lönekartläggning

Varje år genomförs en lönekartläggning av lönerna i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Det är en del av de aktiva åtgärder som en arbetsgivare är ålagd att genomföra i sin verksamhet. Lönekartläggningen grundar sig på arbetsvärdering av arbetsgivarens befattningar samt kommunens samtliga löner. I lönekartläggningen analyseras lön för lika och likvärdigt arbete, samt hierarkiska löneskillnader.

Lönebildningsprocessen

Ale kommun tillhör arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR träffar centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor (HÖK) med arbetstagarorganisationerna. Vid löneöversyn regleras förutsättningarna i de centrala avtalen och i lokala överläggningar med respektive facklig organisation.

Inom lönebildningsprocessen inryms både lönesättning vid nyanställning och den årliga löneöversynen.

Löneutrymme

Löneutrymmet påverkas av gällande kollektivavtal, kommunens ekonomiska förutsättningar samt kommunens behov av löneökningar för att kunna behålla och rekrytera personal.

De totala ekonomiska ramarna för löneökningskostnader fastställs i kommunens budget. Därefter diskuteras och fastställs om några, och i så fall vilka, yrkesgrupper ska prioriteras i löneöversynen. Vid bedömning används lönekartläggning som grund. Beslut om det totala utrymmet och hur det ska fördelas och prioriteras beslutas utav förvaltningsledningen.

Respektive sektorchef beslutar om sektorn i övrigt ska göra några prioriteringar i löneöversynen så att utrymmet används där det behövs bäst. Sektorerna ansvarar sedan för att varje lönesättande chef har ett löneökningsutrymme att fördela individuellt till sina medarbetare.

Vid beräkning av löneökningsutrymme genererar oorganiserade medarbetare samma procentuella påslag som organiserade medarbetare inom aktuellt avtalsområde.

Lönespridning

Individuell och differentierad lön bidrar till lönespridning mellan olika medarbetare inom en grupp/ett yrke. Kommunen eftersträvar en god lönespridning grundad på bedömningskriterier som i sin tur kan skapa förutsättningar för en bra löneutveckling. Individerna ska själv genom sin insats kunna säkra sin löneutveckling, till god löneutveckling.

Lönestruktur

Vid lönesättning av en ny medarbetare är det till hjälp för chefen att se över den lönestruktur som finns för aktuell yrkeskategori.

Lönestrukturen bör ge en bild av vilka förväntningar chefen har på sina medarbetare. Ju högre upp i lönestrukturen desto högre förväntningar utifrån prestation och resultat. Vid lönesättning av en nyanställning ska chefen ta i beaktande vilka förväntningar som finns på den nyanställda utifrån utbildning, erfarenhet och kraven på den tilltänkta rollen. Lönestrukturen i gruppen kan ge chefen en vägvisning om vilken lön som är rimlig att sätta.

Det är viktigt att rätt lön sätts redan vid första anställningstillfället, oavsett anställningsform, så att medarbetaren får rätt placering i lönestrukturen.

Skulle det ändå uppstå situationer där medarbetare ligger fel i lönestrukturen ska dessa i första hand justeras i samband med ordinarie löneöversyn. För att det ska vara möjligt är det viktigt att respektive chef analyserar lönestrukturen i god tid inför löneöversynen så att korrekta prioriteringar kan göras.

Diskriminering vid lönesättning

Vid lönesättning av nyanställd eller i den årliga löneöversynen får det inte finnas någon osaklig löneskillnad på grund av kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna; könsöverskridande identitet eller uttryck, etniskt ursprung, religion eller livsåskådning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Löneskillnader får inte heller bero på facklig eller politisk tillhörighet. Skillnader i lön måste kunna motiveras och förklaras.

Ansvar i lönebildningsprocessen

Kommunstyrelsen/HR

- Förbereder löneöversynsarbetet, leder och samordnar lönesättningsarbetet i kommunen.
- Tar fram instruktioner och tidplan för löneöversynsarbetet.
- Sammanställer statistik och analyser.
- Genomför förhandlingar, överläggningar och avstämningar enligt huvudöverenskommelsen, HÖK, med berörda fackliga organisationer.
- Stödjer och utbildar kommunens chefer i lönebildning.

Sektorchefer/verksamhetschefer

- Ansvarar för analysarbetet kring sektorns/verksamhetens behov utifrån ett löneökningsperspektiv.
- Leder och samordnar lönesättningsarbetet i sektorn.
- Förankrar bedömningskriterierna inom respektive sektor/verksamhetsområde.

Enhetschefer

- Är arbetsgivarens företrädare och tillämpar arbetsgivar- och lönepolitik och beslut.
- Informerar och för dialog med medarbetarna om kommunens lönepolitik.

- Diskuterar tillsammans med medarbetarna bedömningskriterierna på arbetsplatsträffar.
- Genomför samtal med medarbetaren om uppställda mål och resultat.
- Meddelar den anställde förslag till ny lön med en tydlig koppling till resultatet.
- Vid behov, upprättar handlingsplaner för medarbetare med låg löneutveckling.

Fackliga parter

- Deltar aktivt vid överläggningar inför löneöversyn.
- Ska i kontakter med arbetsgivaren på alla nivåer, se till sina medlemmars intresse i lönesättningsarbetet.

Medarbetare

- Deltar aktivt i dialogen om bedömningskriterier på arbetsplatsträffar.
- Deltar, är aktiva och kommer väl förberedd till medarbetarsamtal och lönesamtal.

Löneöversyn

Lönen ska harmonisera med det mervärde som medarbetaren skapar för Ale kommun och lönen ska spegla medarbetarens prestation utifrån mål- och resultatuppfyllelse.

Ambitionen är att lönesättning sker i dialog mellan chef och medarbetare vid löneöversyn. Syftet med en dialog kring lön och medarbetarens prestation är att skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

Löneöversynprocessen

Löneöversynen är en årligt återkommande process, som börjar med fackligt uppstartsmöte och avslutas med att ny lön betalas ut.

Lönesättning i dialog

Syftet med en dialog kring lön och medarbetarens prestation är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

De lönepolitiska riktlinjerna med tillhörande bedömningskriterier gäller alla medarbetare och alla verksamheter inom kommunen. Det är därför av stor vikt att riktlinjer och bedömningskriterier diskuteras och bryts ner så att det står klart vad de innebär för den egna verksamheten. Arbetsgivaren rekommenderar att riktlinjer och bedömningskriterier går igenom minst en gång om året inför genomförande av lönesamtal. Det är viktigt att medarbetarna kan förstå koppling mellan prestation i sitt arbete och utfallet av den nya lönen. Du som chef har ett ansvar att kunna förklara vad bedömningskriterierna innebär för en viss verksamhet eller ett visst yrke och kopplingen till mål och resultat.

Under ett normalt anställningsår ska chefen och medarbetare genomföra tre samtal tillsammans: medarbetarsamtal, löne-/prestationssamtal och dialog om ny lön.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtal är ett återkommande samtal som sker enskilt mellan medarbetare och närmaste chef. Samtalet är ett tillfälle för chefen att återkoppla och utvärdera det arbete som utförts av medarbetaren. I samtalet ska det även vara tydligt för medarbetaren vad som förväntas av denna i arbetet. Vidare är samtalet ett tillfälle att diskutera medarbetarens, chefens och verksamhetens utvecklingsmöjligheter samt ett tillfälle för att skapa delaktighet och påverkansmöjlighet för medarbetaren för att ständigt förbättra verksamheten.

Samtalet ska mynna ut i en skriftlig personlig utvecklingsplan där chef och medarbetare sätter upp utvecklingsmål för medarbetaren.

Löne-/prestationssamtal

Lönesamtalet är en uppföljning av utvecklings- och resultatsamtal och ytterligare ett tillfälle för dialog mellan chef och medarbetare. Fokus i lönesamtalet är medarbetarens prestation från föregående år i förhållande till uppsatta bedömningskriterier, vilka förväntningar som chefen har på medarbetaren och hur väl medarbetaren uppfyller dessa. Som en förberedelse för lönesamtalet gör både medarbetaren och chefen en bedömning utifrån gällande bedömningskriterierna av hur medarbetaren uppfyller dessa kriterier. Det är därför av stor vikt att bedömningskriterierna lyfts och diskuteras i arbetsgruppen så att båda parter har samma syn på vad kriterierna innebär i berörd verksamhet. Under lönesamtalet får både chef och medarbetare tillfälle att motivera sin bedömning.

I lönesamtalet är det viktigt att chef och medarbetare inte diskuterar belopp på löneökningen, då det inte är möjligt för dig som chef att vid detta tillfälle veta vilket lönepåslag som kan bli aktuellt. Ny lön meddelas vid senare tillfälle och hur lönen förmedlas till medarbetaren beror på vilket förhandlingsspar berört fackförbund har valt.

Bedömningskriterier

Bedömningen av medarbetarnas arbetsinsats ska göras utifrån av medarbetarna kända bedömningskriterier. Förvaltningsledningen fattar beslut om vilka kriterier som ska gälla inom Ale kommun.

Dialog om ny lön

I dialog om ny lön har chefen som uppgift att motivera och meddela den nya lönen till medarbetaren. Det är viktigt att chef och medarbetare har en god dialog så att medarbetaren förstår sin nya lön. Vid detta samtal ska det klart framgå att det finns en tydlig koppling till bedömningskriterierna, de tidigare samtalen och den utvecklingsplan som tidigare upprättats.

Om medarbetaren anser att felaktighet har skett vid lönesättning, har denna möjlighet att lyfta frågan vidare till sitt fackförbund. Fackförbundet har därefter möjlighet att lyfta frågan till arbetsgivaren vid avstämning av löneöversyn. Först efter avstämning med fackförbundet gäller ny lön.

För de medlemmar vars fackförbund har valt traditionell förhandling gäller inte dialog om ny lön. Det är fackförbundet som förhandlar medlemmarnas löner och därefter kan arbetsgivaren meddela ny lön. Det finns här inga formkrav på hur lönen ska förmedlas men ambitionen är att det ska göras muntligen av chef till medarbetare. Om medarbetare begär ska lönesättande chef motivera den nya lönen.

Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt fördjupade insatser för de arbetstagare som av olika skäl inte når uppsatta mål. Chefer måste ge medarbetare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef. Vid behov upprättas en handlingsplan där det framgår för medarbetaren vad som krävs för att kunna få en förändrad och förbättrad löneutveckling, allt förankrat i den tidigare upprättade utvecklingsplanen. Såväl chef som medarbetare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning av denna kommer till stånd.

Lönesättning av medarbetare som är föräldralediga, tjänstlediga och har längre sjukfrånvaro

Medarbetare som är föräldralediga, har längre sjukfrånvaro eller på annat sätt är tjänstlediga ska ingå i löneöversynen. Medarbetaren ska då erhålla samma löneutveckling som om medarbetaren varit i tjänst. Det får inte finnas något samband mellan en svag löneutveckling och frånvaron. Medarbetaren ska erbjudas medarbetarsamtal, lönesamtal samt lönesättas individuellt och differentierat precis som medarbetare i tjänst. Tidigare prestationer och resultat innan aktuell frånvaro ska vara vägledande för lönesättning av dessa medarbetare.

Lönesättning av medarbetare i arbetsmarknadsåtgärder

Medarbetare i arbetsmarknadsåtgärder ska lönesättas utifrån gällande bedömningskriterier likt övriga medarbetare inom kommunen, det vill säga med en individuell och differentierad lön.

Lönesättning vid nyanställning

Ansvarig chef svarar för lönesättning vid nyanställning. Chefen gör en individuell bedömning av den nyanställda utifrån rådande lönestruktur, rekryteringsläge samt ekonomiska förutsättningar. Det är viktigt att en jämförelse görs med befintliga medarbetare i liknande befattningar.

En jämförelse med befintliga medarbetare görs utifrån nedanstående kriterier:

- Krav på befattningen – arbetsvärderingen
- Kompetens i förhållande till krav på befattningen
- Särskilda kunskaper och kompetens utöver yrkeskraven
- Tidigare erfarenheter inom yrket
- Andra yrkeserfarenheter eller för tjänsten relevanta erfarenheter
- Rekryteringsläget
- Lönespridningen för yrkesgruppen i Ale kommun

Lön för en nyanställd kan variera inom berörd yrkeskategoris lönestruktur, från lägsta till högsta lön. Önskar chefen sätta en löneledande lön i yrkeskategorin ska frågan lyftas för beslut av sektorchef i samråd med HR-chef. Lönen ska fastställas innan beslut om anställning fattas.

Ska chefen anställa inom en för kommunen helt ny yrkeskategori, ska befattningsbenämningen och lönen stämmas av med HR-avdelningen. Viktigt dock att organisationsförändringen har förhandlats enligt MBL.

Ale kommun har avtalat grundlöner/lägstalöner för vissa yrkeskategorier. Grundlönerna är ett riktmärke som inte får understigas för aktuell befattning och ska vara vägledande när chefen lönesätter.

Medarbetare som nyanställs i kommunen från och med 1 januari ska lönesättas i innevarande års lönenivå. Dessa medarbetare ska inte ingå i det årets löneöversyn. Det ska framgå på anställningsavtalet att medarbetaren inte ska ingå i årets löneöversyn. Det gäller både för medarbetare som är helt nyanställda i kommunen och för medarbetare som byter befattning inom kommunen. HR-avdelningen bistår med information om vilket riktmärke en chef bör utgå ifrån när denna sätter lön i nästa års lönenivå.

Lönesättning av visstidsanställda

Vid anställning av visstidsanställda ska chefen se till rådande lönestruktur i gruppen eller inom yrkeskategorin. Likt vid en tillsvidareanställning, ska tjänstens innehåll gällande bland annat svårighetsgrad, ansvar och befogenheter, samt den sökandes utbildning och erfarenheter vägas in vid lönesättning av en visstidsanställning. En medarbetare får inte lönediskrimineras på grund av att denna är visstidsanställd.

Det är viktigt att rätt lön sätts redan från början eftersom lönen förblir oförändrad om visstidsanställningen förlängs eller övergår till annan anställningsform, om inte arbetsuppgifterna avsevärt förändras och arbetsinnehållet är att betrakta som nytt.

Visstidsanställda omfattas inte av den årliga löneöversynen. Lönen för visstidsanställda revideras vid möjlig förlängning/förändring av anställning.

Lönesättning mellan löneöversynerna

Under pågående anställning regleras lönen främst vid fastställda löneöversynstillfällen. Undantag får ske i synnerliga fall och beslutas av sektorchef i samråd HR-chef.

Vid förändrat ansvar inom befintlig befattning ska förändringen vara av avsevärd art för att kunna motivera en ny lön. Arbetskyldigheten inom en tjänst är i flertalet fall vidsträckt och därför är det möjligt som arbetsgivare att utöka en tjänst med nya arbetsuppgifter utan att det påverkar lönen. En förändring av lön i befintlig befattning görs i samråd med sektorchef och HR-chef.

Lönesättning och lönejusteringar utanför löneöversynen sker inom ram för befintlig budget för berörd verksamhet.

Lönepolitiken är gemensam för Ale kommun och ska inte användas internt som ett konkurrensmedel

Övrigt

Övertidsersättning

Chefer som har personal-, budget- och verksamhetsansvar är övertidsavlösta och får därmed inte övertidsersättning.

Lönetillägg

Anställda som under begränsad tid tar på sig arbetsuppgifter som innebär förändrade ansvars- eller verksamhetsområden kan under denna begränsade tid (maximalt sex månader åt gången) få ett lönetillägg. Förändrade arbetsuppgifter inom samma befattning är inte skäl för lönetillägg.

Ale kommun arbetar mycket restriktivt med lönetillgg. Det är sektorchef i samråd med HR-chef som beslutar om det föreligger grund för lönetillägg.

Tjänster som kräver viss examen

Inom kommunen finns det befattningar som kräver specifik utbildning eller examen. Vid de tillfällen en medarbetare anställs innan vederbörandes examen är färdig kan chefen sätta en lägre lön, samt en skrivelse i anställningsbeslutet om att medarbetaren vid uppvisat examensbevis får lönen reglerad. Lönen kan i detta fall hamna under grundlönenivå för aktuell befattning, dock ska även här hänsyn tas till tidigare erfarenheter och dylikt.

Kompetensutveckling genom relevanta högskolekurser inom medarbetarens yrkesområde ger inget lönepåslag i sig. Det är något som bör vara en del av medarbetarens individuella utvecklingsplan och ses utifrån vilken förbättring i prestation och resultat som det medför. På så vis kan kompetensutvecklingen ge utslag i löneöversynen.

