

# Lönepolitiska riktlinjer

Antagen av	Kommunstyrelsen
Beslutsdatum/paragraf	2019-12-16 § 212
Giltighetstid	Tills annat beslut fattas
Uppföljningsdatum	Senast 2020-12-31
Beteckning	KS 2019/00279
Kategori	Riktlinjer
Ansvarig handläggare	HR-strateg
Uppföljningsansvarig	Kommunchef

## Utgångspunkter

Dessa riktlinjer tar sin utgångspunkt i kommunens och verksamheternas uppdrag mot medborgaren och Styrmodell för Ydre kommun.

Ydre kommuns unika förutsättningar som kommun att bo, leva och verka i är ytterligare en utgångspunkt att forma arbetsgivarerbjudandet.

Ydre kommuns lönepolitiska riktlinjer grundar sig på de centrala kollektivavtalens skrivningar såväl som Ydre kommuns Riktlinjer för Kompetensförsörjning.

## Syfte

Riktlinjerna är ett styrdokument inom det lönepolitiska området för kommunen och för chefer att hantera lönefrågor.

Ydre kommun ska tillämpa en gemensam lönepolitik och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till sina medarbetare och de fackliga organisationerna.

## Lönepolitiska grundsatser

En utgångspunkt för dessa lönepolitiska riktlinjer är att stödja:

- Ydre kommuns kompetensförsörjning
- Verksamheternas måluppfyllelse
- Medarbetares motivation och goda arbetsresultat

och verkar för att:

- samma principer ska gälla oavsett kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder
- anpassas till kommunens egna ekonomiska förutsättningar

## Lönens byggstenar

Lön är ersättning för fullgjort arbete och sätts vid nyanställning, vid den årliga löneöversynen samt i det fall en medarbetares befintliga arbete väsentligt förändras i arbetsinnehåll och ansvar. Lönens storlek baseras på arbetets innehåll och svårighetsgrad, individens påverkan samt i förekommande fall marknad.

### *Grundlön*

Grundlön baseras på arbetets innehåll och svårighetsgrad. En arbetsvärdering beslutas av kommunledningen. Grundlönen utgör den huvudsakliga delen av den totala lönen.

### *Individens påverkan*

Denna del kan uttryckas som en resultatdel. Vid varje löneöversyn bedöms på vilket sätt arbetet har utförts under föregående år. Vi nyanställning tas hänsyn till bedömningar av resultat från tidigare arbetsgivare.

### *Marknad*

Ibland uppstår brist på arbetskraft. Arbetsgivaren kan då behöva betala mer än normalt, både vid nyanställning och vid den årliga löneöversynen.

## **Lönesättande situationer**

Det finns en mängd situationer som kan ge upphov till diskussion om ny lön. Nedan följer en struktur för att ge en gemensam hållning för lönesättning i dessa situationer. I princip finns det tre grundläggande situationer; lön vid nyanställning är liktydigt med att ett nytt anställningsavtal träffas, med den årliga löneöversynen avses den som uttrycks i kollektivavtal, med tillfälligt upprätthållande av tjänst avses när ett lönetillägg utgår men inget nytt anställningsavtal träffats.

- Lönesättning vid nyanställning, förlängning av visstidsanställning eller vid väsentligt förändrat arbetsinnehåll
- Årlig löneöversyn
- Lönesättning vid tillfälligt upprätthållande av tjänst

### **Lönesättning vid nyanställning, förlängning av visstidsanställning eller vid väsentligt förändrat arbetsinnehåll**

Lönesättning vid nyanställning kan sammanfattas med att det sker när ett nytt anställningsavtal träffas mellan chef och medarbetare.

Det finns en mängd situationer som kan leda till att ett nytt anställningsavtal ingås. De vanligaste situationerna är anställning av en ny medarbetare, förlängning av ett anställningsavtal samt en väsentlig förändring av befintligt anställds ansvar och arbetsinnehåll som motiverar ett nytt anställningsavtal och ny lön. En speciell situation kan uttryckas som Kvarköp. Det som avses är när ett nytt anställningsavtal träffas med medarbetare och endast lönen höjs. Kvarköp skall tillgripas restriktivt.

Varje beslut/avtal är ett delegationsbeslut och ska anmälas i vederbörlig ordning.

Lönesättning vid nyanställning sker utifrån arbetets ansvars- och svårighetsgrad, individens påverkan och i förekommande fall marknad.

Den huvudsakliga delen av lönesättning att beakta vid nyanställning är arbetets ansvars- och svårighetsgrad. Bedömningen av detta sker genom arbetsvärdering. Om aktuellt arbete/befattning är ny och inte är värderad ska en sådan ske.

Vid nyanställning ska det tydligt framgå vad som gäller om kommande löneöversyn. En grundläggande förutsättning vid nyanställning för deltagande i löneöversyn är att medarbetarsamtal och lönesamtal genomförts. Vid nyanställning av för kommunen ny medarbetare då anställning sker nära förestående löneöversyn kan det vara svårt av tidsskäl att genomföra både medarbetarsamtal och lönesamtal, vilket är en förutsättning för individuell och differentierad löneöversyn. Sker nyanställning på ett sådant sätt att dessa samtal inte har kunnat hållas eller kommer att kunna hållas skall kommande löneöversyn ingå i nyanställningen.

## Årlig löneöversyn

Den årliga löneöversynen har sin utgångspunkt i de centrala kollektivavtalen. De centrala kollektivavtalen innehåller dels löneavtal och dels bilagor som är vägledande för lokala parter. Det krävs en tydlig process med olika delmoment såväl som processer om förutsättningar för den lokala lönebildningen. Den årliga löneöversynsprocessen samspelar med kommunens lönekartläggningsprocess, budgetprocess och verksamheternas målstyrningsprocesser.

Särskilt att nämna är kommunens målstyrningsprocess där regelbundna samtal hålls mellan chef och medarbetare om utveckling och måluppfyllelse.

Den huvudsakliga delen att beakta vid den årliga löneöversynen är individens påverkan på löneutvecklingen.

Årlig löneöversyn sker så långt som möjligt i dialog mellan chef och medarbetare. Vid chefsbyte överlämnas dokumentation om medarbetar- och lönesamtal för att möjliggöra dialogmodell. Från medarbetarsamtalet överlämnas endast handlingsplanen.

Lönestyrande kriterier fastställs så nära verksamhet som möjligt och stödjer verksamhetens måluppfyllelse. En gång om året sker en översyn av verksamhetens kriterier, som regel efter föregående löneöversyn och budgetbeslut för det kommande året.

Kommunstyrelsen fastställer på förslag från kommunens tjänstemannaledningsgrupp inriktning av löneöversyn.

Löneöversyn för vikarier/tidsbegränsat anställda sker på samma grunder som för tillsvidareanställda.

S.k. intermittent (visstidsanställda på avrop) timanställdas löner ses över en gång per år. Detta sker i anslutning till genomförandet av ordinarie löneöversyn. Undantaget är anställda

inom läsårsbunden verksamhet. Översyn sker då nytt anställningsavtal träffas vid start av ny termin.

Löneöversyn för medarbetare som är sjukfrånvarande och föräldralediga får inte missgynnas i löneöversynen. Genomförandet sker så långt det är möjligt ske genom dialogmodell och i de fall det inte är möjligt med schabloniserad löneökning.

Medarbetare som i samband med löneöversyn går i pension ska lönesättas på samma sätt som övriga anställda.

Medarbetare som enligt chef inte når upp i minsta acceptabla nivå vad gäller utförande av arbetet ska ha en handlingsplan för att nå minsta acceptabla nivå.

För medarbetare som finns inom kollektivavtalen Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA) och Överenskommelser om lön och anställningsvillkor för personliga assistenter och anhörigvårdare (PAN) genomförs löneöversyn enligt avtalsvillkor men kan ske med traditionell förhandling om så bedöms.

För oorganiserade medarbetare med månadslön genomförs löneöversyn enligt de villkor som gäller för den arbetsgrupp vederbörande tillhör förutom där individuellt anställningsavtal träffats.

## Lönestyrande kriterier

Kriterier tas fram så nära verksamheten som möjligt. Verksamhetens uppdrag och mål är utgångspunkten för de lönestyrande kriterierna. Lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten.

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

Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

## Lönesättning vid tillfälligt upprätthållande av tjänst

En lönesättande situation är när någon medarbetare helt eller delvis upprätthåller annan tjänst. Enligt kollektivavtal är medarbetare skyldig att vikariera för annan arbetstagare och helt eller delvis utföra sina egna arbetsuppgifter. Skyldigheten sträcker sig dock till max sex månader. Vid tillfälligt upprätthållande av tjänst kan det bli aktuellt att få ett lönetillägg. Bedömningen utgår från periodens längd samt utökning av ansvar och svårighetsgrad. Beslut om lönetillägg fattas av chef.

## Roller

I en välfungerande lönebildning vet var och en som har en del vad dess uppgift är. De aktörer förutom fackförbund som finns i en väl fungerade lönebildning i Ydre kommun är; Kommunstyrelsen, Kommunchef med kommunens tjänstemannaledningsgrupp, HR-strateg, chef samt medarbetare. Kommunstyrelsen är ytterst ansvarig och fattar beslut om lönepolitiken både på längre sikt och årligt. I det innefattas t.ex. satsningar.

### Kommunchef och kommunens tjänstemannaledningsgrupp

Kommunchefen har till sitt förfogande kommunens tjänstemannaledningsgrupp. Gruppen bereder till Kommunstyrelsen ärenden av lönepolitisk art som t.ex. inriktning av varje års löneöversyn.

### HR-strateg

HR-strateg är kommunens handläggande tjänsteman vad gäller löneöversyn. Och är den tjänsteman som huvudsakligen har fackliga kontakter.

### Chef

Chef genomför medarbetarsamtal, lönesamtal och lämnar till medarbetare besked om ny lön utifrån direktiv samt framarbetade kända lönekriterier.

En för chefen viktig arbetsuppgift är att se och arbeta med utveckling av enskild medarbetare i samklang med verksamhetens måluppfyllelse.

Kommunens styrmodell gör sig påmind även i detta sammanhang.

Chef har tillsammans med arbetsgrupp och medarbetare att utveckla verksamheten.

Chef sätter lön vid nyanställning och vid tillfälligt upprätthållande av tjänst. Se delegationsordning.

### Medarbetare

Ett grundläggande åtagande i en anställning är att utföra arbete till viss volym och kvalitet. Vad minsta acceptabla nivå är av volym, kvalitet samt önskvärd måluppfyllelse och utveckling formas i dialogen mellan chef och medarbetare.

I kommunens styrmodell framgår ett samband mellan kommunens ambitioner och enskild medarbetares mål d.v.s. en obruten målkedja.

Medarbetare är skyldig att delta i, samarbeta och medverka till verksamhetens måluppfyllelse.

## **Samtalen mellan chef och medarbetare**

Enligt samverkansavtalet ska chef och medarbetare ha medarbetarsamtal och lönesamtal. Medarbetarsamtalet är framåtsyftande målsättande och lönesamtalet uppföljande av medarbetares resultat. Syftet är att få en årlig process där verksamhet och medarbetare utvecklas.

Lönesamtalet bildar också tillsammans med förutsättningar för löneöversyn grund för medarbetares löneutveckling.

Förslag till ny lön till medarbetare sker det är så möjligt genom ett s.k. lönebeskedsamtal. Det kan även ske skriftligen.