



KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING Nr 020.2

Antagen/Senast ändrad	Gäller från	Dnr
Ks 2022-10-26 § 219	2022-10-27	2022/725

LÖNEPOLITISKA RIKTLINJER FÖR BROMÖLLA KOMMUN

Inledning

Lönepolitiken är en viktig del av Bromölla kommuns arbetsgivar- och personalpolitik och är arbetsgivarens samlade strategi för den lokala lönebildningen. Den individuella lönesättningen utgör ett viktigt lönepolitiskt verktyg för att våra syften ska kunna uppnås.

Genom att arbeta med lönepolitiken och den lokala lönebildningen förbättras möjligheten att använda lönen som instrument och styrmedel för att utveckla verksamheten, vilket är en förutsättning för att säkra såväl kompetens- som personalförsörjningen på sikt. Lönepolitiken grundar sig på de centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättning. Våra lönepolitiska riktlinjer är en vägledning för kommunens verksamheter som tydliggör kommunens gemensamma lönesättningsprinciper och utgör grunden för hur arbetet med lönesättningen ska bedrivas.

Syfte

Syftet med lönepolitiken är att utgöra en grund för kommunens lönebildning och tydliggöra de övergripande rutiner och regler som gäller för lönebildningsprocessen hos oss. De lönepolitiska riktlinjerna ska:

- Bidra till en positiv verksamhetsutveckling.
- Stimulera till goda arbetsprestationer, engagemang, arbetsglädje och kompetensutveckling.
- Ge vägledning för lokala lönebildningen och den individuella lönesättningen.
- Skapa förutsättningar för att kunna säkra personal- och kompetensförsörjningen.

Mål och viljeinriktning

Lönepolitiken är ett av flera medel för att nå målen för verksamheten. Detta innebär att lönepolitiken skall stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att verksamheten utvecklas och leder till att skapa bästa möjliga mervärde för kommuninvånarna.

Lönepolitiken ska bidra till att vi kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare, och säkra personal- och kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. För att kunna uppnå detta krävs att vi som arbetsgivare kan stå väl i konkurrens med jämförbara och närliggande kommuner och andra arbetsgivare vad gäller att ha konkurrenskraftiga löner.

Med lönepolitiken skapar vi förutsättningar för att främja jämställdheten och säkerställa att lika eller likvärdiga arbetsuppgifter och goda arbetsprestationer ger samma förutsättningar till rätt lön och en

löneutveckling oavsett kön. Att samma principer för lönesättning gäller oavsett diskrimineringsgrund.

Roll och ansvarsfördelning

Lönepolitiken är ett av de viktigaste instrumenten för att styra och utveckla verksamheten. Det är därför en självklarhet att kommunens lönepolitik är väl förankrad i verksamheten och det krävs ett tydligt samspel mellan olika nivåer i organisationen och i samverkan med de fackliga organisationerna.

SKR – tecknar centrala avtal om lön och allmänna anställningsvillkor för kommuner, regioner och kommunala bolag. De centrala avtalen utgör grunden för kommunens lönepolitik.

Kommunstyrelsen är ansvarig för kommunens lönepolitik och lönebildning.

Kommunstyrelsens arbetsutskott fastställer de ramar som gäller för löneöversynsprocessen och ger förvaltningen i uppdrag att genomföra årlig löneöversyn.

Förvaltningen tar fram strategier utifrån lönepolitiken och genomför på uppdrag från kommunstyrelsens arbetsutskott årlig löneöversyn.

HR samordnar årlig löneöversyn och ger stöd till lönesättande chefer i lönesättningsfrågor så att en helhetssyn uppnås när det gäller kommunens lönepolitik. HR genomför även lönekartläggning och analys av löner.

Lönesättande chef ansvarar för lönesättning på individnivå.

Den enskilde medarbetaren är ansvarig för att aktivt delta och bidra i dialogen, och hålla sig informerad om kommunens lönebildningsmodell.

Uppföljning

Utvärdering och utveckling av lönepolitiken och lönebildningsmodellen ska ske i nära samarbete med förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Efter varje löneöversyn görs en utvärdering/uppföljning för att säkerställa att lönepolitiken har följts i dess olika delar och att lönebildningsprocessen fungerar väl.

Grundläggande principer för lönesättning

Vid nyanställning

Nyanställdas lön ska sättas med stöd av de lönepolitiska riktlinjerna och kommunens lönebildningsmodell.

Lönesättningen ska grundas på kommunens faktorer för individuell lön och önskvärd lönestruktur.

Nyanställds löneinplacering ska sättas med hänsyn till följande grunder:

- Befattningens krav och ansvar
- Utbildningskrav
- Arbetslivserfarenhet och yrkeserfarenhet
- Aktuellt löneläge för motsvarande eller likvärdig befattning, jämförelse både internt och externt
- Marknadsfaktorer

Lönen ska sättas med hänsyn till ovanstående grunder. En felaktig lönesättning påverkar kommunens lokala lönebildning negativt.

Har överenskommelse träffats med nyanställd om att rätten till övertidsersättning är bortskrivnen, ska detta framgå av anställningsavtalet.

Den som är nyanställd ska i huvudsak bli löneinplacerad på innevarande års lönenivå, och ska därmed inte ingå i det årets löneöversyn. I undantagsfall kan en nyanställd bli löneinplacerad på kommande års lönenivå, men då bör anställningsdatumet ligga nära det kommande årsskiftet. Vilket års lönenivå som den nyanställde blivit löneinplacerad på ska framgå av anställningsavtalet.

Under anställning

Årlig löneöversyn

I samband med de årliga löneöversynerna sker en översyn av lönerna där bedömningen av arbetsprestation utifrån medarbetarens bidrag till verksamhetsutveckling ligger till grund för lönesättningen. Det finns dock inte några garantier om löneökning på individnivå vid den årliga löneöversynen. Även andra faktorer som centrala löneavtal, lönepolitiska prioriteringar/satsningar och ekonomiska förutsättningar kan påverka lönesättningen.

Vi som arbetsgivare förväntar oss att våra medarbetare i hög grad bidrar till verksamhetsutveckling, vilket är en förutsättning för att kunna bedömas ha gjort en bra arbetsprestation och för att kunna få en löneutveckling över tid.

I det fall en lönesättande chef avser att inom ramen för sitt tilldelade ansvar vid den årliga löneöversynen, avser att göra en större prioritering/satsning (löneökning över 5%) på en enskild medarbetare, ska det stämmas av med överordnad chef och HR så att värderingen i lönesättningen överensstämmer med centralt beslutade prioriteringar/satsningar samt de faktorer för individuell lön och önskvärd lönestruktur som framgår av kommunens lönebildningsmodell.

Anställda som är föräldralediga eller sjukskrivna i samband med löneöversynen omfattas ändå av löneöversynen på samma premisser som övriga anställda. Skulle det på grund av frånvaron saknas bedömningsbar arbetsprestation ska dessa arbetstagare antas ha presterat som tidigare år och ny lön baseras således på senast kända arbetsprestation. Som arbetsgivare ska vi inte missgynna de anställda som är frånvarande på dessa grunder.

Övrigt helt tjänstlediga anställda omfattas inte av löneöversynen. För dessa anställda ska en översyn av lön göras i anslutning till återgång i arbete.

Vilande anställning lönesätts vid löneöversynen.

Lönejustering mellan löneöversynerna

Huvudregeln är att lönejusteringar görs vid ordinarie löneöversyner. I undantagsfall kan lönejusteringar förekomma mellan översynerna. Enligt gällande centrala löneavtal kan överenskommelse om lön träffas med enskild arbetstagare.

Arbetsgivarens principiella inställning i frågan är att denna möjlighet kan användas då arbetsuppgifternas innehåll förändras avsevärt och stadigvarande samt medför ett ökat ansvar, utan att arbetstagaren fått en ny befattning. Förändringar av arbetsinnehåll och ansvarstagande är dock en naturlig utveckling inom ramen för varje befattning. I normalfallet ska sådant vägas in och hanteras i löneöversynen.

Löner som arbetsgivaren och berörd facklig organisation är överens om är felaktiga och ligger på fel lönenivå, även benämnt som snedsitsar, ska justeras utanför den årliga löneöversynen. Löneutrymmet vid den årliga löneöversynen ska inte fördelas till att justera sådana felaktiga löner. Beslut om sådan lönejustering ska stämmas av med överordnad chef och HR innan beslut om lönejustering kan tas av lönesättande chef. Gällande delegationsordning ska följas.

Vid enskild överenskommelse om ny lön ska kommunens faktorer för individuell lön och önskvärd lönestruktur beaktas. Ansvaret för helhetsbedömningen ligger på lönesättande chef. Beslut om lönejustering mellan löneöversynerna ska stämmas av med överordnad chef och HR innan beslut om lönejustering kan tas av lönesättande chef. Gällande delegationsordning ska följas.

När överenskommelse om ny lön träffas utifrån dessa förutsättningar ska ett nytt anställningsavtal upprättas.

Förhandlingar om lön upptas då part så begär

Enligt gällande centrala löneavtal kan förhandlingar om lön upptas då part så begär. Löneavtalen anger inget om under vilka förutsättningar sådana förhandlingar kan vara aktuella, utan det är således upp till lokala parter att hantera frågan.

Arbetsgivarens inställning i frågan är att sådan förhandling kan vara aktuell i samband med organisationsförändringar inom en verksamhet där arbetsinnehåll och befattningskrav avsevärt förändras, eller då medarbetare av andra skäl på motsvarande sätt får avsevärda och stadigvarande förändringar i sin befattning.

Sådana förhandlingar med de fackliga organisationerna sker centralt och arbetsgivaren företräds då av HR. Om förhandlingarna leder till lönejusteringar ska gällande faktorer för individuell lön och önskvärd lönestruktur beaktas.

Om förhandlingarna leder till lönejusteringar ska ett nytt anställningsavtal upprättas för berörda arbetstagare.

Lönesättning vid intern rörlighet

Vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön ska reglering ske enligt gällande centrala kollektivavtal. Regleringen gäller om överenskommelse inte träffas om annat.

Vid stadigvarande förflyttning

Vid förflyttning behåller arbetstagaren sin lönenivå och eventuella övriga lönevillkor, om inte överenskommelse träffas om annat.

Vid omreglering på grund av sjukersättning

När anställningsvillkoren omregleras till lägre sysselsättningsgrad med oförändrade eller andra arbetsuppgifter på grund av att arbetstagaren har rätt till partiell sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken, behåller arbetstagare med fast kontant lön denna löneform även om sysselsättningsgraden efter omregleringen blir lägre än 40 procent. Den faktiska månadslönen (månadslön x sysselsättningsgrad) efter omregleringen baseras då på samma heltidslön som innan omregleringen. Arbetstagaren behåller alltså den lönenivå, och eventuella övriga lönevillkor, som arbetstagaren hade innan omregleringen.

Lönesättning vid olika anställningsformer

Tidsbegränsat anställda, inklusive timavlönade, lönesätts utifrån samma grunder som tillsvidareanställda.

Huvudregeln är att lönen fastställs för hela den avtalade tiden för anställningen.

Arbetsgivarens inställning i frågan är att oavsett anställningsform ska alla anställda få en årlig översyn av sin lön.

Förutsättningar för en välfungerande lönesättning

En förutsättning för en välfungerande individuell och differentierad lönesättning är att arbetsgivaren har en strategi och en process för den lokala lönebildningen, vilket förtydligas i kommunens lönebildningsmodell.

Individuell och differentierad lön innebär inte att lönen mellan individer måste vara olika, men den ska vara sakligt grundad och vi som arbetsgivare eftersträvar en lönespridning som bidrar positivt till verksamhetsutveckling och förbättrade arbetsprestationer.

Lönepolitiken och kommunens lönebildningsmodell ska vara känd för medarbetarna för att innebörden i den skall kunna förverkligas.

En av de viktigaste förutsättningarna för genomförande av lönepolitiken är dialogsamtalen där en bedömning av arbetsprestation görs utifrån medarbetarens bidrag till verksamhetsutveckling.

För kommunen som arbetsgivare är det viktigt att ett gemensamt förhållningssätt till lönesättning råder inom förvaltningen. Kommunen är en arbetsgivare, varför det krävs en helhetssyn vid lönesättningen och en samordning mellan verksamhetsområdena i det fall det finns jämförbara befattningar inom flera verksamhetsområden. Det är viktigt att varje lönesättande chef beaktar helhetssynen vid lönesättning av medarbetarna och att respektive verksamhetschef säkerställer att en samordning sker.

Lönekartläggning och löneanalyser ska genomföras inför årlig löneöversyn.

Arbetsgivarens inställning till fackliga förtroendeuppdrag är att sådana uppdrag bidrar positivt till verksamhetsutveckling och ska vägas in i den sammantagna bedömningen av arbetsprestation i det fall det är möjligt för lönesättande chef att bedöma detta. Facklig förtroendeman får inte under några omständigheter, med anledning av sitt uppdrag, ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor
