



KARLSBORG

Lönepolicy



Gäller för:	Samtliga förvaltningar
Diarienummer:	2023-591
Beslutande:	Kommunfullmäktige
Datum för beslut:	2024-02-19
Paragraf i protokoll:	12
Gäller från och med:	2024-04-01
Dokumentansvar:	HR-chef
Aktualitetsprövning:	Ska ske under första året av varje mandatperiod.

Innehåll

INLEDNING	2
Syfte och mål	2
Lönestruktur	2
Lönertillegg.....	3
VERKTYG FÖR LÖNEUTVECKLING	3
Statistik, lönekartläggning etc.	3
Analys prioriterade löner	4
LÖNEÖVERSYNSMODELL – DIALOGMODELLEN	4
Ansvar och förutsättningar	4
Chefens ansvar	5
Medarbetarens ansvar	5
Arbetsplatsträffar (APT)	5
Mål- och uppdragsdialog	5
Resultat- och uppföljningssamtal	6
Löneförmedlande samtal	6
UPPFÖLJNING.....	6

Inledning

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.¹

Karlsborgs kommuns lönepolitik grundar sig på de lagar och centrala avtal som gäller mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och de centrala fackliga organisationerna. Lönepolitiken ska vara gemensam för samtliga verksamheter samt vara en möjlighet för kommunen som arbetsgivare att stimulera sin kompetensförsörjning.

Syfte och mål

Syftet med lönepolicyn är att den ska vara ett stöd i kommunens arbete med löneprocessen. Policyn ska bidra till en kontinuitet och samsyn i lönebildningsfrågorna samt skapa en gemensam arbetsgivarpolitik inom Karlsborgs kommun.

Lönestruktur

Karlsborgs kommun ska ha en lönestruktur som är omvärldsrelaterad och som tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, jämställdhet, mångfald och arbetets krav i övrigt. Skillnader i ursprungslön bör bero på skillnader i utbildning, erfarenhet och arbetsuppgifter samt i vissa fall tjänstens konkurrensutsatthet, medan medarbetarens prestation och uppnådda resultat är centrala delar vid lönerevision.

Lönesättningen ska bidra till personlig löneutveckling hos medarbetaren genom att lönen är individuell och differentierad. Det ska finnas en lönespridning som stimulerar till prestation. Arbetstagare som i samråd med sin chef kompetensutvecklar sig för mer ansvarsfulla arbetsuppgifter, ska ha en positiv löneutveckling.

Löner och övriga anställningsvillkor ska vara så attraktiva att individer är beredda att välja inriktning på sin yrkeskarriär, alternativt växla yrkeskarriär för att arbeta inom kommunens verksamheter.²

¹ Huvudöverenskommelse – HÖK § 1

² Läs mer om Karlsborgs kommun som en attraktiv arbetsgivare i kompetensförsörjningsplanen

Lönesättningen ska vara sådan att kommunen kan jämföras med arbetsmarknaden och i konkurrens med andra, främst kommunala, arbetsgivare. Detta säkerställs genom en årlig lönekartläggning och i samarbete med övriga kommunala arbetsgivare i Skaraborg.

Ändring av lön vid andra tillfällen, utöver de avtalsenliga löneöversynerna, sker endast vid överenskommelse mellan chef och medarbetare eller om synnerliga skäl finns.

Lönetillägg

Individuella lönetillägg ska utbetalas restriktivt. Ett lönetillägg ska vara tidsbegränsat och ska följas upp i samband med den årliga mål- och uppdragsdialogen. En skriftlig överenskommelse ska skrivas där både arbetsgivare och arbetstagare undertecknar.

I överenskommelsen ska framgå syfte med tillägget, tilläggets storlek i kronor samt giltighetstid, dvs. från och med samt till och med tillägget gäller. Berörd arbetstagarorganisation ska informeras om överenskommelsen angående det individuella lönetillägget.

Verktyg för löneutveckling

Statistik, lönekartläggning etc.

HR-funktionen har en viktig roll när det gäller att ge förtroendevalda rätt verktyg för att styra och prioritera löneutvecklingen. HR ska även stötta chefer med de underlag de behöver för att sätta löner som stämmer överens med lönepolitiken.

Exempel på verktyg och underlag som kan användas för att fastställa lönepolitiska prioriteringar:

- Statistik över olika yrkesgruppers löneläge inom kommunen och jämförelse med närliggande kommuner
- Lönespridning, löneutveckling och övrig kartläggning av lön
- Omvärldsrelaterad lönestatistik
- Åldersstruktur och kommande pensionsavgångar

Analys prioriterade löner

Varje förvaltning genomför årligen en analys i sin verksamhet för att beslut angående lönepolitiska prioriteringar ska kunna fattas. Följande frågeställningar lyfts:

- Är det idag svårt att kunna rekrytera och behålla vissa yrkeskategorier eller nyckelpersoner?
- Vilka kompetenser och egenskaper ska prioriteras?
- Finns det idag signaler på att det kommer att bli svårare att rekrytera och behålla vissa yrkesgrupper eller nyckelpersoner?
- Finns det medarbetare som har halkat efter i löneutvecklingen utan saklig grund.
- Finns det medarbetare som höjt sin kompetens avsevärt och tagit på sig väsentligt förändrade arbetsuppgifter, ökad svårighetsgrad eller större ansvar?
- Finns det individer eller grupper som det i övrigt bör göras särskilda satsningar för utifrån synnerliga verksamhetsförbättringar eller måluppfyllelse?

Analysen genomförs inför lönerrevision och rapporteras till HR-chef som inkluderar dessa i underlaget till politiken.

Löneöversynsmodell – dialogmodellen

I Karlsborgs kommun är utgångspunkten att dialogmodellen tillämpas dvs. mål- och uppdragsdialog, resultat- och uppföljningssamtal samt löneförmedlande samtal mellan medarbetare och närmsta chef, antingen enskilt eller i grupp. Alla medarbetare ska en gång per år erbjudas dessa samtal.

Ansvar och förutsättningar

Individuell lönesättning förutsätter att bedömningar görs av varje medarbetares insats och resultat. I Karlsborgs kommun är närmaste chef den som har bäst förutsättningar att göra dessa bedömningar. I chefens uppdrag ingår att fatta beslut om ny lön utifrån arbetstagarens resultat.

HR-chef ansvarar för att det finns anvisningar när det kommer till lönesättning, lönerrevision och tidplan.

Chefens ansvar

- Chefen ska ha kunskap om centrala löneavtal och känna kommunens lönepolicy och lönepolitik väl.
- Chefen ska se till att lönesättning sker i linje med ovanstående och kunna tydliggöra för respektive medarbetare varför lönen ser ut som den gör och vad den enskilde medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling.
- Inför varje löneöversyn ska chefen tillsammans med sina medarbetare diskutera hur verksamhetens mål ser ut och vad de innebär på deras arbetsplats.
- Chefen erbjuder och genomför mål- och uppdragsdialog samt resultat- och uppföljningssamtal med samtliga medarbetare årligen.

Förutsättningar som bör vara uppfyllda för att chefen ska lyckas med sitt uppdrag gällande lönesättning är:

- En tydlighet i verksamhetens övergripande mål
- Att chefen regelbundet involveras i lönepolitiska ställningstaganden
- Att chefen får information om gällande prioriteringar, löneutrymmen osv.
- Att chefen erbjuds de utbildningar som krävs för att leva upp till intentionerna i lönepolicyn.

Medarbetarens ansvar

Medarbetaren har ett ansvar att ta del av lönepolicyn, delta i de samtal som erbjuds under året samt ta del av och tillämpa målen för verksamheten.

Arbetsplatsträffar (APT)

Vid arbetsplatsträffar diskuteras bl a verksamhet, metoder och mål.

Arbetsplatsträffen är ett viktigt forum för diskussion och kan vara ett bra tillfälle att förankra både lönepolicyn och den övergripande lönepolitiken i kommunen.

Mål- och uppdragsdialog

Mål- och uppdragsdialogen är ett planerat och strukturerat samtal mellan chef och medarbetare där man tillsammans går igenom mål och uppdrag. Detta samtal kan genomföras enskilt eller i grupp.

I dialogen genomförs en kort avstämning av resultat och måluppfyllelse sedan senaste samtalet. Medarbetaren har möjlighet att diskutera sitt nuläge utifrån arbetssituation, kommunikation och behov och därefter upprättas konkreta mål och aktiviteter för medarbetarens bidrag till verksamheten.

Resultat- och uppföljningsamtal

Varje medarbetare ska årligen genomföra ett planerat resultat- och uppföljningsamtal med sin närmaste chef. Det främsta syftet med samtalet är att gå igenom medarbetarens resultat kopplat till verksamhetens och medarbetarens mål under det gångna året. Detta samtal ligger till grund för kommande lönesättning och detta ska medarbetaren vara medveten om, men här diskuteras ingen lön.

Uppföljningsamtalet sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån gemensamt uppsatta mål enligt genomförd mål- och uppdragsdialog. Resultat- och uppföljningsamtalet är alltid ett enskilt samtal mellan chef och medarbetare.

Löneförmedlande samtal

Den lönesättande chefen ska meddela preliminär lön i ett löneförmedlande samtal med respektive medarbetare. Chefen ska kunna motivera den nya lönen samt klargöra på vilket sätt medarbetaren kan påverka sin löneutveckling i framtiden.

Uppföljning

Lönepolicyn följs upp en gång per mandatperiod.