



## Lönepolitisk riktlinje

<b>Område</b> Styrning och ledning	<b>Program</b> Personalpolitiskt program	<b>Plan Riktlinje</b> Lönepolitiskt program	<b>Tjänsteföreskrift</b>
<b>Fastställt</b> KS AU 2014-11-11 § 104	<b>Giltighetstid</b> Tillsvidare	<b>Reviderad/Uppdaterad</b>	<b>Diarienummer</b> KS 2014/605



## **Inledning**

Kramfors kommun är en arbetsgivare och därför är även lönepolitiken densamma för alla medarbetare i kommunen. Lönepolitiken ska vara känd hos alla kommunens medarbetare och tillämpas på ett konsekvent sätt.

I det centrala löneavtalet § 1 Grundläggande principer för lönesättning står det:

*”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.*

*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.”*

## **Lagar och styrande program**

Denna lönepolitiska riktlinje är en del av Kramfors kommuns personalpolitik och tillhör grundstenen ”Goda anställningsvillkor” i det personalpolitiska programmet.

Den lönepolitiska riktlinjen utgår ifrån centrala avtal och de grundläggande principerna för lönesättning. Förtydligande om hur det lönepolitiska arbetet ska fungera i praktiken ska antas i särskild tjänsteföreskrift som komplement till denna riktlinje.

## **Giltighet**

Riktlinjen gäller tillsvidare, med årlig översyn i samband med start av löneöversynsarbete.

## **Grundläggande för lönepolitiken i Kramfors kommun**

Grundläggande för lönesättningen är att den är individuell och differentierad där fokus ligger på prestation och resultat. Individuell lönesättning innebär att de medarbetare som har likvärdig kunskap och erfarenhet inom samma befattningsområde har olika lön beroende på individuell prestation. Differentierad lönesättning innebär att lönen är olika beroende på att arbetsuppgifternas svårighetsgrad, de anställdas kunskap och erfarenhet. Grundläggande för lönepolitiken är också att det inte får förekomma osakliga löneskillnader hänförelse till några av diskrimineringsgrunderna - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lönesättning sker i huvudsak vid två tillfällen vid nyrekrytering och vid årliga löneöversyner.

## **Varför lönepolitiska riktlinjer?**

Med en tydlig gemensam lönepolitik skapas goda förutsättningar för att verksamheten ska kunna nå sina mål och genom det leva upp till kommunmedborgarnas krav på verksamheten. Lönen är ett styrinstrument för att utveckla verksamheten för att nå verksamhetens mål.

### Syftet med en tydlig lönepolitik

Med gemensamma riktlinjer skapas en tydlig lönepolitik beträffande lönesättning för alla medarbetare i kommunen. En tydlig lönepolitik ska leda till att:

- Verksamheten utvecklas mot uppsatta mål
- Medarbetarna ska förstå varför de får en viss lön och hur deras insats bidrar till att verksamheten når sina mål
- Medarbetarna blir motiverade och engagerade
- Möjlighet att kunna rekrytera och behålla goda duktiga medarbetare

I ett väl fungerade individuellt lönesystem är både verksamheten och medarbetaren en vinnare. Samtidigt så måste lönepolitiken bedrivas på ett ekonomiskt ansvarsfullt sätt.

### **Grundläggande för att en tydlig lönepolitik är att:**

- Lönesättningen grundas på tydlighet
- Roll- och ansvarsfördelningen är tydlig
- Lönekriterier är väl kända för alla medarbetare
- Medarbetarsamtal och lönebesked genomförs med alla medarbetare årligen

### Rollfördelning och ansvar

Kommunstyrelsens arbetsutskott (KSAU) ansvarar för kommunens gemensamma lönepolitik i form av riktlinjer och prioriteringar i löneöversynsarbetet. Kommunledningsförvaltningen är ansvarig för att ge samtliga förvaltningar stöd och styrning i det lönepolitiska arbetet. Respektive förvaltningschef ansvarar för att lönepolitiska riktlinjer och rutiner följs. Lönesättande chef ansvarar för att bedöma medarbetarens förmåga och arbetsprestationer och att sätta lön utifrån fastställda ramar.

## Årsklocka löneöversynsarbete

Nedanstående årsklocka för löneöversynsarbete tydliggör ansvaret för de olika delarna i löneöversynen samt när det ska vara utfört. Detta förutsätter att det finns centrala avtal, i annat fall revideras tidsplan för överläggningar, utskick av underlag samt tiden för lönesättningen.

Tidpunkt	Aktivitet	Ansvarig
September	<p>Diskussion lönekriterier på samtliga arbetsplats i samband med arbetsplatsmöte</p> <p>Löneanalys av löneläget inom yrkeskategorier samt jämförelser med övriga kommuner i länet samt kommande pensionsavgångar ska sammanställas och redovisas senast den 30/9.</p> <p>Respektive fack ges möjlighet att skriftligen lämna in yrkanden inför den kommande löneöversynen. Yrkandena skickas till HR-enheten senast den 30/9</p>	<p>Lönesättande chef</p> <p>HR-enheten</p> <p>Samtliga fackliga organisationer</p>
Oktober-	Medarbetarsamtal ska vara genomförda senast den 15/2.	Lönesättande chef
November	Gemensam upptakt inför kommande löneöversyn med samtliga fackliga organisationer	HR-enheten
Januari	Fastställande av lönepolitiska ställningstaganden och prioriteringar av KSAU.	HR-enheten
Januari-februari	<p>Överläggningar med samtliga fackliga organisationer, ska vara klart senast den 15/2</p> <p>Anvisningar och underlag skickas ut till alla lönesättande chef senast den 28/2</p>	<p>HR-enheten</p> <p>HR-enheten</p>
Mars	<p>Genomförande av lönebesked, ska vara klart senast 31/3</p> <p>Förslag till nya löner skickas till HR-enheten senast den 31/3</p>	<p>Lönesättande chef</p> <p>Lönesättande chef</p>
April	<p>Underlag med förslag till ny lön skickas till respektive fackförbund senast den 7/4</p> <p>Avstämning genomförs med samtliga fackförbund senast den 15/4</p>	<p>HR-enheten</p> <p>HR-enheten</p>

	Ny lön betalas ut med april lönen.	HR-enheten
Juni	Uppföljning och eventuell revidering av den lönepolitiska riktlinjen inför kommande års löneöversyn med KSAU.  Delgivning av utfall i den avslutade löneöversynen till KSAU.	HR-enheten

### **Uppföljning**

Riktlinjen ska följas upp årligen och revideras vid behov inför den kommande löneöversynen enligt särskild årsklocka för löneöversynen.