



**KUNGÄLVS
KOMMUN**

Riktlinjer för lön

Riktlinje

Diarie-/dokumentnummer: KS2023/1869
Beslut: 2023-09-05 KS § 227/2023
Beredande politiskt organ: Kommunstyrelsen
Ersätter tidigare beslut 2019-11-13 KS § 371/31
Giltighetstid: 2027-12-31
Dokumentansvarig: HR-chef
Senast uppdaterad av: HR-controller



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Relation till andra styrdokument	3
3. Syfte	3
4. Mål och viljeinriktning	3
5. Ansvarsfördelning	3
6. Förvaltningsnivå	3
7. Sektornivå	4
8. Grundläggande principer för lönesättning	4
9. Förutsättningar och genomförande	5
10. Levandegöra	6
11. Uppföljning	6

1. Inledning

Lönepolitiken är en del av kommunens personalpolitik och omfattar samtliga anställda i kommunen. Lönebildningen är en ledningsuppgift av strategisk betydelse för kommunen. Det lönepolitiska arbetet ställer höga krav på ett förtroendefullt arbete mellan olika intressenter i kommunen för att de lönepolitiska målen skall tydliggöras och uppnås. Lönepolitiken utgör ett gemensamt synsätt för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

2. Relation till andra styrdokument

Närliggande styrdokument är Arbetsgivarpolicy för Kungälv kommun.

3. Syfte

Syftet med lönepolitiken är att tydliggöra de övergripande spelregler som gäller för lönebildningsprocessen i kommunen. Den innehåller mål, ansvarsfördelning, grundläggande principer för lönesättning, förutsättningar och genomförande, lönesamtal och uppföljning av lönesättningsarbetet.

4. 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 förbättras och leder till en bättre service för kommuninnevånarna. Stimulera till samarbete och utveckling av arbetsorganisationen. Medverka till att resultat med god kvalitet uppnås.

Lönepolitiken skall bidra till att vi kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare, det vill säga att personal- och kompetensförsörjningen på kort och lång sikt tryggas. Främja jämställdheten och se till att lika eller likvärdiga arbetsuppgifter och prestationer ger lika lön oavsett kön. Att samma principer för lönesättning gäller oavsett kön, religion, etnisk bakgrund, funktionshinder och ålder.

5. Ansvarsfördelning

Eftersom kommunen är en arbetsgivare fordras ett tydligt samspel mellan olika nivåer i organisationen och i samverkan med de fackliga organisationerna.

- Sveriges Kommuner och landsting - Centrala kollektivavtal
- Kommunstyrelsen - fastställer den gällande lönepolitiken för kommunen och anger de ramar som gäller för löneöversynsförhandlingarna
- Förvaltningsnivå - Ta fram strategier utifrån lönepolitiken
- Sektornivå - Samordning inom förvaltningen.
- Lönesättande chefer - Fördelning enligt förvaltningen/arbetsplatsen

Medarbetarens lön fastställs slutligen i en dialog mellan chef och medarbetare eller genom en traditionell förhandling eller lokal förhandlingsordning.

6. Förvaltningsnivå

Kommunstyrelsen fastställer den gällande lönepolitiken för kommunen och anger de ramar som gäller för löneöversynsförhandlingarna. Förvaltningsledningen samordnar

revisionsförhandlingarna utifrån de angivna ramarna, denna grupp fastställer också om och vilka specialsatsningar som skall göras inom de angivna ramarna. Både fastställande av rammar och eventuella specialsatsningar föregås av samverkan med de fackliga organisationerna.

HR-enheten följer upp utfallet av lönesättningen i förvaltningen så att en helhetssyn uppnås när det gäller kommunens lönepolitik. HR-enheten ger de råd och lämnar den information som ansvariga för lönesättningen behöver som stöd i sitt lönesättningsarbete samt medverkar med information eller utbildning till berörda chefer i lönesättningsfrågor.

HR-enheten tar fram förhandlingsunderlag med mera och bistår i direkt förhandling, skriver förhandlingsprotokoll/anteckningar och ansvarar för att de anställdas nya löner läggs in i lönesystemet.

HR-enheten genomför kartläggning och analys av löner och delger resultatet till förvaltningsledning och central samverkansgrupp.

7. Sektornivå

Sektorchefen samordnar berörda chefers förslag till löner inför revisionsförhandlingarna.

Löneöversyn genomförs i samarbete mellan sektorchef, chefer, HR-chef, HR-specialist och berörda fackliga organisationer.

HR-chef tecknar lokalt kollektivavtal.

8. Grundläggande principer för lönesättning

De grundläggande kriterier som vi använder vid lönesättningen är följande

- Ansvar
- Samarbete
- Resultat – Effektivitet - Måluppfyllelse
- Kompetens – Flexibilitet

Anpassning av kriterierna görs till respektive verksamhet. Användning av kriterier för lönesättning förutsätter att bedömning enligt kriterierna görs av närmaste chef.

Lönekriterierna skall vara väl kända av medarbetarna.

Lönesättningen utgår från att lönerna i kommunen är individuella och differentierade.

Lönen regleras vid nyanställning och löneöversynsförhandlingar. Undantag kan göras då arbetsuppgifter och ansvar avsevärt förändras. Vikarier lönesätts i samband med löneöversynsförhandlingar för de tillsvidareanställda, undantag för lärare som lönesätts termins- eller årsvis.

Lönesättning vid nyanställning sker i samråd mellan HR-enheten och chef. Före det att anställning påbörjas bör förvaltningen se till att lönesättningen för den anställde är klargjord. Nyanställd lönesätts utifrån:

- Befattningens eller jämförbara befattningars lönespännvidd i kommunen
- Erfarenhet (arbetslivs- och yrkeserfarenhet)
- Övriga meriter (som särskilt angivits vid anställningen)
- Utbildning
- Aktuellt marknadsläge för befattningen, det vill säga en samlad bedömning av löneläget i jämförbara kommuner, storleksmässigt. Det är mer sällan som en jämförelse behöver göras med den privata arbetsmarknaden.

Lönesättningen ska grundas på arbetets innehåll och de krav som ställs i arbetet och därutöver differentieras efter individuella grunder.

För arbetstagare i lednings- och specialistfunktion är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar samt samarbetsförmåga av särskild betydelse.

Lönen skall vara en sammanvägd bedömning utifrån ovanstående kriterier, och ske så att hela lönespännvidden utnyttjas. Vid lönesättning skall sektorerna eftersträva likvärdiga lönenivåer för likvärdiga personalkategorier.

Lönetillägg kan utgå när den anställde under en begränsad tid utför arbetsuppgifter som medför ett större ansvar och har en högre svårighetsgrad än de normala arbetsuppgifterna. Ett lönetillägg är alltid tidsbegränsat och tas bort när arbetsuppgifterna upphör. Lönetillägg beslutas av ansvarig HR-specialist för löneprocessen.

9. Förutsättningar och genomförande

Kommunstyrelsen fastställer lönepolitiken. Lönepolitiken skall vara känd av de anställda för att innebörden i den skall kunna förverkligas.

Det är viktigt att lönesättningen i kommunen harmonierar avseende olika personalkategorier.

En av de viktigaste förutsättningarna för genomförande av lönepolitiken är lönesamtal. Lönesamtal bör ske i nära anslutning till revisionsförhandlingen så att medarbetaren får en återkoppling på hur väl kriterierna uppfylls, dvs. hur medarbetaren uppfyller kraven i arbetet. Lönesamtalet ger också en grund för att klargöra de områden där medarbetaren framöver behöver utveckla sig.

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. Det är viktigt att varje lönesättande chef beaktar helhetssynen vid lönesättning av medarbetarna.

De centrala avtalen utgör grunden för kommunens lönepolitik. Lönestrukturen är en beskrivning av löneskillnader mellan olika grupper och lönespridningen inom grupper i kommunen. Lönestrukturen tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad, självständighet, arbetets krav i övrigt liksom medarbetarnas prestationer.



Vid lönesättningen är det viktigt att beakta lönerelationerna mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken. Kommunen ska verka för att osakliga löneskillnader inte förekommer.

Lönespännvidden inom olika grupper skall beaktas och värderas vid varje löneöversynsförhandling.

10. Levandegöra

Styrdokumentet kommuniceras vid varje löneöversyn till samtliga chefer. Riktlinjen finns tillgängligt på Kungälv kommunens hemsida samt i personal- och chefshandboken.

11. Uppföljning

Utvärdering och utveckling av lönepolitiken skall ske i nära samarbete med förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Efter varje revisionsförhandling görs en utvärdering/uppföljning samt lönekartläggning för att säkerställa att lönepolitiken har följts i dess olika delar och att planerade resultat har uppnåtts som redovisas för Kommunstyrelsen.