

Mjölby kommun, Personalutskott 2024-09-30

§ 25

Diarienummer: KS/2024:183

Riktlinje för lönepolitik- Till KS

Bakgrund

Lönepolitiken och grunderna för lönesättningen är gemensam för hela kommunen. Riktlinjen för lönepolitik beskriver Mjölby kommuns lönemodell och lönesättning utifrån de principer som styr lönebildningen.

Denna riktlinje är en revidering av riktlinje för lönepolitik från 2019.

Sammanfattning

Lönepolitiken beskrivs i riktlinjen utifrån fem delar som är grunden till en rättvis, könsneutral, transparent och konsekvent lön. I riktlinjen beskrivs lönemodell, lönesättning, lönetransparens och årlig analys av löneläget.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2024-09-23
Riktlinje för lönepolitik

Beslut

1. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta riktlinje för lönepolitik.
2. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att den nya riktlinjen ersätter tidigare riktlinje (2019) för lönepolitik.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Nämnderna
Akten

Kommunstyrelsens förvaltning

Datum 2024-09-23
Diarienummer KS/2024:183

Handläggare
Eva Jansson
Telefon 010-234 50 63

Kommunstyrelsen

Riktlinje för lönepolitik

Bakgrund

Lönepolitiken och grunderna för lönesättningen är gemensam för hela kommunen. Riktlinjen för lönepolitik beskriver Mjölby kommuns lönemodell och lönesättning utifrån de principer som styr lönebildningen.

Denna riktlinje är en revidering av riktlinje för lönepolitik från 2019.

Sammanfattning

Lönepolitiken beskrivs i riktlinjen utifrån fem delar som är grunden till en rättvis, könsneutral, transparent och konsekvent lön. I riktlinjen beskrivs lönemodell, lönesättning, lönetransparens och årlig analys av löneläget.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2024-09-23
Riktlinje för lönepolitik

Kommunstyrelsens förvaltnings förslag till beslut

1. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att anta riktlinje för lönepolitik.
2. Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att den nya riktlinjen ersätter tidigare riktlinje (2019) för lönepolitik.

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen
Nämnder
Akten

Beskrivning av ärendet

Nuvarande riktlinjer för lönepolitik är sedan 2019 och behöver revideras.

Lönepolitiken är en del av Mjölby kommuns lönebildning och är ett av de strategiska styrmedlen för kompetensförsörjningen. Lönepolitiken utgår från de centrala avtalen, diskrimineringslagen och från de kommunövergripande styrdokumenterna. Det är SKR som tecknar löneavtal med alla centrala fackliga organisationer i huvudöverenskommelser, HÖK. Avtalen utgår sedan från att lönebildningen sker lokalt, där varje kommun ansvarar för löner och löneökningar inom sina respektive verksamheter.

Tjänsteskrivelse

Datum 2024-09-23
Diarienummer KS/2024:183

Lönepolitiken och grunderna för lönesättning är gemensam för hela kommunen och ska vara känd bland alla chefer och medarbetare. De reviderade riktlinjerna beskriver lönepolitiken utifrån fem delar som är grunden till en rättvis, könsneutral, transparent och konsekvent lön. Det handlar om att ha en tydlig lönomodell och lönesättning, en öppen lönestruktur och att löpande kartlägga och följa upp löneprocessen vilket beskrivs i riktlinjen.

Kommande lönetransparensdirektiv kommer att medföra högre krav på insyn i lönesättningen för medarbetare och arbetssökande. Det gör att vi behöver ha en tydlig lönepolitik och löneprocess. Utöver lönepolitiska riktlinjer har cheferna tillgång till rutin för lönebildning där alla delar i löneprocessen beskrivs samt material för medarbetare i form av Din lön i Mjölby kommun samt presentations- och diskussionsmaterial att ta upp på arbetsplatsträffar.

Syfte

Syftet med riktlinje för lönepolitik är att ha en tydlig lönomodell och lönesättning, en öppen lönestruktur och att löpande kartlägga och följa upp löneprocessen.

Lagrum

Diskrimineringslagen för jämställda löner.

Finansiering/ekonomiska konsekvenser

Budget för löneökningar i samband med årlig löneöversyn.

Avstämning mot planer och policys

Ersätter tidigare riktlinje för lönepolitik från 2019 (KS/2019:308)

Kommunikation av styrdokumentet

I samband med lönebildningsutbildning, inför löneöversyn. Information på MINT.

Kommunstyrelsens förvaltning

Andreas Capilla
Kommundirektör

Yvonne Stolt
HR-chef



Riktlinje för lönepolitik

Beslutad av kommunstyrelsen: 2024-xx-xx/§ xx

Diarienummer: KS/2024:183

Dokumentansvarig nämnd: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig tjänsteperson: HR-chef

Vision Policy Strategi Plan

Innehåll

.....	1
1. Sammanfattning	3
2. Inledning	3
2.1 Mål	3
3. Riktlinjens innehåll	4
3.1 Lönomodell	4
3.2 Lönesättning	4
3.2.1 Byte till lägre värderad befattning	5
3.2.2 Oreglerad arbetstid	5
3.2.3 Ställföreträdarskap	5
3.2.4 Tillförordnad chef	5
3.2.5 Biträdande chef	5
3.2.6 Löneöversyn	5
3.3 Lönetransparens	6
3.4 Lönekartläggning	6
3.5 Årlig analys av löneläget	6
4. Ansvar och uppföljning	7
4.1 Uppföljning av riktlinjen	8

1. Sammanfattning

Lönepolitiken är en del av Mjölby kommuns lönebildning och är ett av de strategiska styrmedlen för kompetensförsörjningen. Lönepolitiken och grunderna för lönesättningen är gemensam för hela kommunen och ska vara känd bland alla chefer och medarbetare. Riktlinjen för lönepolitik beskriver Mjölby kommuns lönemodell och lönesättning utifrån de principer som styr lönebildningen.

2. Inledning

Lönebildning och lönesättning är ett strategiskt styrmedel som ska bidra till att Mjölby kommun når målen för verksamheterna. Lönepolitiken utgår från de centrala avtalen (huvudöverenskommelser, HÖK), framtagna av parterna, diskrimineringslagen och från de kommunövergripande styrdokumenterna som vision och mål, personalpolitiskt program och kompetensförsörjningsstrategin. Lönepolitiken ska skapa förutsättningar för lönebildningen och bidra till att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare och nå hög kvalitet med medborgares och kunders intresse i fokus.

Lönepolitiken och grunderna för lönesättning är gemensam för hela kommunen och ska vara känd bland alla chefer och medarbetare. Oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnisk och religiös bakgrund ska lönen vara kopplad till medarbetarens resultat och prestationer.

2.1 Mål

Målen med riktlinjen för lönepolitik är att:

- Säkerställa kommunens kompetensförsörjning på kort och lång sikt.
- Lönepolitiska prioriteringar synliggörs i budgetprocessen.
- **Lönerna är rättvisa, könsneutrala, transparenta och konsekventa.**
- Lönebildningen är väl känd och medarbetarna känner till lönemodellen och bedömningsgrunderna för lönesättning.
- Det finns tydliga uppdragsbeskrivningar för alla befattningar.

3. Riktlinjens innehåll

Lönepolitiken beskrivs utifrån fem delar som är grunden till en rättvis, könsneutral, transparent och konsekvent lön. Det handlar om en tydlig lönomodell och lönesättning, en öppen lönestruktur och att löpande kartlägga och följa upp löneprocessen.

3.1 Lönomodell

En lön är uppbyggd av olika delar:

- Arbete/Vad – Avser dels befattningens krav, formella befogenheter och svårighetsgrad vilken beskrivs i arbetsvärderingen, dels individuell kompetens, utbildning och yrkeskunnande som medarbetaren har, som bedöms stärka arbetsuppgifterna i befattningen men som inte ligger i kraven i grundbefattningen.
- Individ/Hur – Handlar om hur medarbetaren når resultat och hur arbetsuppgifterna utförs. Lönen ska avspegla uppnådda mål och resultat samt vara könsneutral.
- Marknad – En analys av hur marknaden ser ut som kan påverka lönebilden för olika kompetenser ska vara noggrant underbyggd. Lönestatistik och marknadsanalys över befattningar i andra kommuner och regioner används.

Hela lönen ska kunna motiveras utifrån utbildning, svårighetsgrad, ansvar, prestation och erfarenhet. Alla befattningar är arbetsvärderade i en strukturerad jobbkitektur.

3.2 Lönesättning

Lönesättning av medarbetare sker i huvudsak vid nyanställning och vid den årligen återkommande löneöversynen. Lönesättningar utöver det ska undvikas för att bibehålla kommunens lönestruktur. Ändring av lön vid andra tillfällen ska endast ske undantagsvis när medarbetare tillfälligt eller över tid byter befattning, får ändrade eller väsentligt mer kvalificerade uppdrag/uppgifter, får utökat ansvarsområde eller ersätter andra i högre befattning. Bedömning av värdet på uppgifterna och om nytt anställningsavtal krävs, ska vid behov och vid osäkerhet avgöras mellan chef och HR-chef. Vid lönesättning ska alltid jämställdhetsperspektivet beaktas och lönen sättas utifrån kommunens lönestruktur.

Det är viktigt att lönen blir så rätt och rättvis som möjligt från början. Om lönen vid nyanställning avviker med högre eller lägre lön än rådande lönestruktur behöver den anpassas i kommande löneöversyner. När lönen blir högre behöver det kommuniceras med kandidaten/medarbetaren då det kan skapa förväntningar på hög löneutveckling. Samråd krävs med HR-chef om lönen avviker från lönestrukturen vid nylönesättning.

3.2.1 Byte till lägre värderad befattning

Om befattningen som medarbetaren byter till är lägre värderad (enligt arbetsvärderingen) med en lägre lönenivå och medarbetaren själv söker tjänsten så måste medarbetaren acceptera den lägre lönenivån. Om medarbetaren av andra skäl omplaceras till en lägre värderad befattning vid exempelvis rehabiliteringsomställning eller arbetsbrist, ska en överenskommelse tecknas med medarbetaren om hur lönen ska justeras till den lönenivå som gäller för aktuell befattning. I centrala kollektivavtalet AB finns nedtrappningsvillkor som kan tillämpas.

3.2.2 Oreglerad arbetstid

Medarbetare med chefsuppdrag har i huvudsak oreglerad arbetstid som avtalas vid nyanställning. Det innebär att rätt till övertidsersättning inte föreligger. Överenskommelse om avlösning av medarbetares rätt till ersättning för övertid kan i undantagsfall träffas för högre tjänstepersoner.

3.2.3 Ställföreträdarskap

Vid ställföreträdarskap utses en medarbetare att i vardagen ersätta chefen i mer eller mindre omfattning vid dennes frånvaro. Ställföreträdande chefen har ofta samma befogenheter som ordinarie chef under denna period. Det är ett visstidsförordnande som löper på max två år i taget utan krav på nytt anställningsavtal. Uppdraget upphör vid chefsbyte, organisationsförändring, annan väsentlig förändring eller personliga skäl. Omfattningen av uppdraget ska vara väl beskrivet och ersättas med lönetillägg utifrån chefsnivå i tre nivåer.

3.2.4 Tillförordnad chef

Att vara tillförordnad chef innebär att tillfälligt överta chefsrollen under en övergångsperiod för att fullgöra chefsuppdraget. Tillförordnad chef har fulla befogenheter att fatta beslut och leda verksamheten under denna period. Ersättningen för uppdraget ingår i den lön som uppdraget innebär vilket ska framgå av ett nytt anställningsavtal.

3.2.5 Biträdande chef

En biträdande chef har vanligtvis specifika ansvarsområden och fungerar som en andra chef, samtidigt med ordinarie chef. I Mjölby kommun är det få roller som kräver biträdande chefer. Biträdande rektor har samma funktion som enhetschef. Inrättande av övriga biträdande chefer ska föregås av beslut på kommunövergripande nivå av kommundirektör och HR-chef.

3.2.6 Löneöversyn

Löneöversynen sker i dialog mellan chef och medarbetare men är ingen förhandling. Dialogen är en förutsättning för att lönen ska kunna vara individuell och differentierad. Det innebär att det inte finns några garantier om löneökning till medarbetaren, utan att lönen varierar beroende på medarbetarens måluppfyllelse och resultat. Det är chefen som motiverar grunderna för lönen i dialog med medarbetaren. Den sker genom minst ett lönesamtal årligen. Kommunens framtagna dokument ska användas.

Vid den individuella bedömningen av medarbetaren ska de kommunövergripande lönekriterierna användas, när grundkraven är uppfyllda. Lönekriterierna ska ha en tydlig koppling till de krav som ställs i arbetet och medarbetarens möjlighet att förstå verksamhetens krav och det uppdrag man har i sin roll. Fokus ska vara på hela lönen i förhållande till lönestrukturen.

Om lönesamtal med medarbetare av någon anledning inte kan hållas sker en generell utdelning av lön för hela arbetsgruppen i krontal. Detta sker endast i undantagsfall och vid sådana tillfällen ska alltid HR-chef meddelas för att kunna överlägga med facklig organisation.

Medarbetare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet eller som är frånvarande på grund av sjukdom ska erbjudas lönesamtal och lönesättas som om de har varit i tjänst enligt tidigare lönekurva för aktuell medarbetare. Vid övrig längre tids tjänstledighet görs en löneöversyn när medarbetaren är tillbaka i tjänst.

Visstidsanställas löner ses över i samband med eventuell förlängning av anställningsavtal, högst en gång per år. Timavlönades löner ses över en gång per år, när anställningsavtalen förnyas.

3.3 Lönetransparens

Mjölby kommuns lönemodell och lönesättning ska vara tydlig för chefer och medarbetare. Inför varje löneöversyn ska medarbetarna ha fått insyn i lönestrukturen, lönekriterierna, karriärvägar och de förutsättningar som gäller. Lön, lönenivåer och genomsnittliga löner för medarbetare som utför lika eller likvärdigt arbete per kön redovisas i samband med den årliga lönekartläggningen.

Löneläget och lönestrukturen ska kommuniceras med kandidater tidigt i rekryteringsprocessen för att öka insynen i lönesättningen och förståelse för kommunens lönestruktur.

3.4 Lönekartläggning

Varje år genomförs en lönekartläggning för att analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män. En handlingsplan upprättas om det finns osakliga löneskillnader. Aktiva åtgärder för att jämma ut löneskillnaderna genomförs så snart som möjligt och senast inom tre år.

3.5 Årlig analys av löneläget

Inför den årliga löneöversynen genomförs en analys av lönebildens utifrån vilka behov av löneökningar som finns utifrån verksamheternas förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. Hänsyn tas även till handlingsplanen i lönekartläggningen. Även omvärldsbevakning i form av lönestatistik och lönekartläggning ligger till grund för analysen. Analysen genomförs i dialog med förvaltningschefer och kommunstyrelsens personalutskotts ordförande.

Utvärdering av löneöversynsprocessen och utfallen sker med de fackliga organisationerna i de årliga avstämningarna.

4. Ansvar och uppföljning

Kommunstyrelsen fattar beslut om Riktlinje för lönepolitik.

Förvaltningschefer ansvarar för:

- Att riktlinjen följs.
- Att tillsammans med övriga ledningsgruppen i kommunen bidra till ett samarbete över förvaltningsgränserna och göra de prioriteringar som krävs för att uppnå en bra lönestruktur i kommunen som helhet.
- Att uppdragsbeskrivningar av verksamheternas befattningar upprättas.
- Att utifrån kommunens lönekriterier utforma definitioner anpassade för den specifika förvaltningen.

Alla chefer ansvarar för:

- Att riktlinjen följs.
- Att all lönesättning följer beslutade riktlinjer och tidplaner.
- Att förankra lönemodellen och bedömningsgrunderna för lönesättning hos medarbetarna.
- Att göra gällande lönekriterier kända och vid behov förtydliga dem för respektive verksamhet.
- Att genomföra lönesamtal och medarbetarsamtal enligt riktlinjer och tidplaner.
- Att använda gällande dokument för medarbetarsamtal och lönesamtal.

Medarbetare ansvarar för:

- Att delta, vara aktiv och väl förberedd till medarbetarsamtal och lönesamtal.
- Att bidra i framtagande av förtydligande av lönekriterier för sin verksamhet.

HR-chef ansvarar för:

- Övergripande lönestruktur i kommunen som helhet.
- Övergripande beslut av befattningsbenämningar.
- Löneöversynsprocessen.
- Att i dialog med förvaltningscheferna fånga behovet av löneutveckling kopplat till verksamhetens resultat, lönestrukturer, kompetensförsörjning på lång och kort sikt.
- Att utarbeta strategier för förhandlingar samt samordna och följa upp lönesättningar inom kommunen.

- Att genomföra och träffa kollektivavtal gällande löneöversyn med samtliga arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med Mjölby kommun.
- Att hålla överläggning och avstämning med samtliga arbetstagarorganisationer under löneöversynsprocessen.
- Att ta fram stöd, verktyg, mallar och utbildningar för chefer i lönebildningsfrågor.
- Att påminna organisationen om att målmedvetet verka för en jämställd, inkluderande arbetsmiljö där ingen missgynnas vid lönesättning och tillämpning av andra anställningsvillkor.

4.1 Uppföljning av riktlinjen

Riktlinjen följs upp årligen i samband med lönekartläggning och inför löneöversyn.

Dokumentet riktlinje för lönepolitik ses över och utvärderas varje mandatperiod och kan under tiden revideras vid behov.



Kommunstyrelsens förvaltning
HR- och löneavdelningen
Telefon: 010-234 50 00
E-post: mjolbykommun@mjolby.se
Burensköldsvägen 11-13, 595 80 Mjölby

**Världsvan
& Hemkär**