



Anvisning för löneöversyn

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Senast reviderad	Beslutsinstans
Anvisning för löneöversyn	Anvisning	2019-05-20	Kommunchef
Dokumentansvarig/processägare	Version	Diarienummer	Giltig till
Kommunledningsförvaltningen	1	19KS254	2023-06-30
Dokumentinformation	Anvisning för löneöversyn		
Dokumentet gäller för	Chefer och medarbetare i Piteå kommun		



Innehåll

1	Inledning	3
1.1	Lönepolitik i Piteå kommun	3
1.2	Kommunens värdegrund.....	3
2	Syfte och mål	4
2.1	Individuell lön.....	4
3	Ansvarsfördelning.....	5
3.1	Politiker	5
3.2	Chefer	5
3.3	Lönesättande chef	5
3.4	Medarbetare	5
4	Förutsättningar	6
4.1	Löneavtal	6
4.2	Lönekartläggning.....	6
4.3	Lönesättning vid anställning.....	6
5	Beskrivning av Löneöversynsprocessen	8
5.1	Analys, förslag och politiskt beslut	8
5.2	Överläggning och förhandling.....	9
5.3	Förhandlingsunderlag	9
5.4	Lönesamtal.....	9
5.5	Lönekritierier	9
5.6	Samtalet	10
5.7	Fördelning av utrymmen	10
5.8	Avstämning.....	11
5.9	Analys av genomgången löneöversyn	11
5.10	Löneförändringar mellan avtalsperioderna	11



I Inledning

I.1 Lönepolitik i Piteå kommun

Lönebildningen och lönepolitiken i Piteå kommun bygger på de intentioner som finns i de centrala löneavtalen. Samma princip för lönesättning gäller oavsett etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, anställningsform och sysselsättningsgrad.

”Piteåborna möter engagemang och ett gott värdskap i kontakt med alla medarbetare. Service med god kvalitet skapas genom yrkesstolthet i arbetet.” (Hämtat från Piteå kommuns styrmodell)

Piteå kommun arbetar kontinuerligt med villkor, kultur och utveckling för att alla ska få förutsättningar att göra ett bra arbete och för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. För att kommunen ska klara detta behövs alla medarbetares engagemang och kompetens. Arbetsgivaren vill uppmuntra till goda prestationer och vill att alla medarbetare i Piteå kommun ska kunna känna att deras arbetsinsats är betydelsefull. Lön är en del av verksamhetsstyrningen och ska ses som ett verktyg för att utveckla verksamheten. Medarbetarna ska känna att de kan påverka lönen genom sin arbetsinsats. Lönen ska vara ett kvitto på deras resultat och bidrag till verksamheten och dess mål.

I.2 Kommunens värdegrund

Piteå kommuns verksamhet styrs utifrån vision, strategiska områden och nyckeltal som tillsammans med Personalpolicyn är den värdegrund som all verksamhet utgår från. Piteå kommuns Personalpolicy är fastställd av Kommunfullmäktige. Den ska ge vägledning och stöd för alla ledande politiker och chefer. Den ska vara kommunicerad med alla medarbetare och vara en hjälp i förverkligandet av chefs- och ledaruppdraget och i arbetet med att uppnå Piteå kommuns vision: *”Alla boende i Piteå, utflyttade och mentala pitebor upplever att det är hit man kommer när man kommer hem”*



2 Syfte och mål

Syftet med Anvisning för löneöversyn är att göra löneprocessen begriplig och hanterbar samt att tydliggöra arbetsgivarens förhållningssätt gällande lönepolitik och lönebildning. Genom att alla har kunskap och kännedom om detta ökar möjligheten att få en fungerande individuell lönesättning vilket bidrar till att verksamheterna och kommunen kan nå sina uppsatta mål.

2.1 Individuell lön

Syftet med individuell lön är att lönen ska sättas efter arbetets innehåll, svårighetsgrad samt arbetsresultat, den ska även vara ett styrmedel för att främja verksamhetsutvecklingen.

Vid nyanställning sätts lönen utifrån relevant utbildning och erfarenhet för den aktuella tjänsten. Under pågående anställning ska varje medarbetares lön ses över en gång per år och sättas utifrån medarbetarens arbetsresultat.

Det ska vara tydligt vilka krav, förväntningar och uppsatta mål som finns. Dessa ska också följas upp. Lönen ingår i ett sammanhang där arbetsgivaren ska säkerställa verksamhetens uppsatta mål och arbetstagaren ska kunna se kopplingen mellan sitt arbetsresultat, uppnådda mål i verksamheten och sin lön.

Individuell lönesättning har som utgångspunkt att lika arbetsresultat ger lika lön. Chefen ska med hjälp av lönekriterier bedöma om medarbetarnas arbetsresultat är lika eller inte. Är arbetsresultatet olika ska naturligtvis även lönen vara olika.

En fungerande individuell lönesättningsmodell består av två huvuddelar:

- Arbetsgivarens lönepolitik
- Verksamhetens lönekriterier



3 Ansvarsfördelning

3.1 Politiker

Kommunfullmäktige beslutar om budget.

Kommunstyrelsen beslutar om lönepolitiska riktlinjer.

Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott beslutar om de årliga prioriteringarna och satsningarna för löneöversynen.

3.2 Chefer

Förvaltningschef ansvarar för att leda förvaltningens arbete med att identifiera löneökningsbehov kopplade till verksamhetens och kommunens mål.

Alla chefer i Piteå kommuns verksamheter är bärare av kommunens gemensamma lönepolitik och ska verka utifrån de beslut som politikerna fattar om lönepolitik och löneöversyn.

3.3 Lönesättande chef

Lönesättande chef ansvarar för att skapa förutsättningar för medarbetaren att förstå kopplingen mellan uppnådda mål och resultat samt lön. Chefen ska arbeta systematiskt med löneprocess, lönekriterier och lönebildning inom sin verksamhet. Förutsättningar ska ges alla medarbetare att vara delaktiga i framtagande samt återkommande uppföljning och revidering av verksamhetsanpassade lönekriterier.

Chefer inom kommunen behöver kommunicera med varandra och med ledningen om vilka effekter verksamhetsmålen får för lönepolitiken. Det är av stor vikt att det som framkommer i dialoger mellan chefer och medarbetare kring mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön tas om hand i kommunens lönebildningsprocess så att löneökningsbehoven kan analyseras på ett rättvisande sätt.

3.4 Medarbetare

Alla medarbetare har genom sitt anställningsavtal skyldighet att följa de så kallade allmänna åliggandena. I kommunens samverkansavtal tydliggörs också att medarbetare har ett ansvar att vara delaktig vid arbetet med verksamhetsplanering och verksamhetsutveckling. Medarbetarna ska känna till och förstå verksamhetens mål, sina arbetsuppgifter och vad det egna arbetet betyder för helheten i kommunen.

Medarbetaren ansvarar för att aktivt delta i dialogen om lönekriterierna och dess betydelse samt att vara aktiv i medarbetar- och lönesamtal. Medarbetaren ska ta del av chefens besked om ny lön och motiveringen till denna.



4 Förutsättningar

4.1 Löneavtal

De centrala löneavtalen utgör grunden för hur lönesättningen ska gå till. Löner ska sättas individuellt utifrån väl kända lönekriterier och det ska finnas en tydlig koppling mellan uppnådda mål, resultat och den lön medarbetaren har.

Piteå kommun har några centrala löneavtal med fackförbunden men de bygger allihop på individuell lönesättning.

Arbetsgivaren ska också jobba med att öka lönespridningen. Lönespridning är ett mått på hur stor löneutvecklingen är för olika yrkesgrupper, den mäts genom att jämföra de högsta lönerna med de lägsta.

4.2 Lönekartläggning

Varje år ska arbetsgivaren enligt Diskrimineringslagen (2008:567) göra en lönekartläggning för att undersöka om det finns osakliga löneskillnader som beror på kön. Det är personalavdelningen som gör lönekartläggningen och redovisar resultatet till Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott. Det är Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott som fattar beslut om eventuella åtgärder i form av lönesatsningar.

Lönekartläggningen jämför mäns och kvinnors löner inom varje yrkesgrupp men också mellan likvärdiga typiskt mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper inom organisationen. För att kunna hitta vilka yrkesgrupper som är likvärdiga behövs en arbetsvärdering. I arbetsvärderingen poängsätter man nivån på krav på utbildning och erfarenhet, hur stort ansvar medarbetaren har, vad medarbetaren ansvarar för samt hur komplexa arbetsuppgifter medarbetaren har. De yrkesgrupper som får lika poäng på de olika faktorerna anses vara likvärdiga och därmed jämförbara. I lönekartläggningen jämförs likvärdiga yrkesgrupper inom typiskt mans- och kvinnodominerad verksamhet.

4.3 Lönesättning vid anställning

Piteå kommun har så kallad central lönesättning vid nyanställning vilket innebär att den blivande medarbetaren får lön beslutad av personalspecialist i samråd med chef. Med det arbetssättet säkerställs att alla som anställs får lön på lika grunder och att Piteå kommun jobbar utifrån beslutade lönepolitiska riktlinjer.

Den lön som erbjuds vid anställning grundas på vilken utbildning och erfarenhet den arbetssökande har och är relevant för det aktuella jobbet. Det är mycket viktigt att medarbetaren lämnar in betyg och examensbevis för att lönen ska bli rätt. Om medarbetaren inkommer med betyg eller examensbevis i efterhand, justeras lönen från det datum intygen inkommit, inte för tid som varit.

Tillgång och efterfrågan på arbetskraft, de så kallade marknadskrafterna, påverkar till viss del lönen vid anställning.



Personalavdelningen och cheferna har ett gemensamt ansvar att sätta rätt lön på de som anställs så att Piteå kommun är en attraktiv arbetsgivare som kan konkurrera med andra arbetsgivare om arbetskraften, samtidigt som Piteå kommun följer de riktlinjer som beslutats om lönebildning i kommunen.

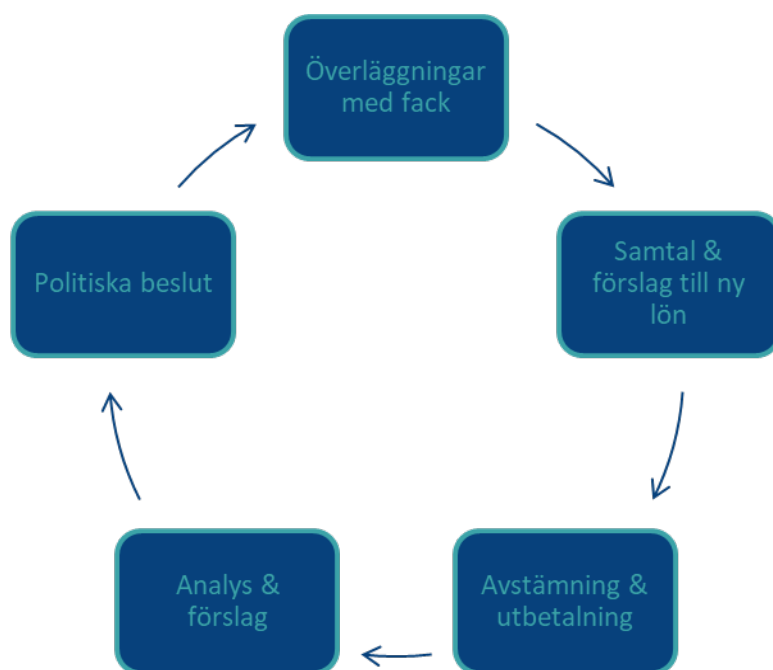
När chefer anställs är det rekryterande chef som sätter lön på den nyanställda chefen efter samråd med personalstrateg eller personalchef.



5 Beskrivning av Löneöversynsprocessen

Löneöversynen är en process som pågår året om med flera olika delar som ska genomföras av flera inblandade parter. Det är viktigt att alla inblandade känner till sin roll i processen och när under året alla delar ska genomföras så att nya löner kan betalas ut i rätt tid.

Ett år med löneöversynsprocess ser ut ungefär så här:



5.1 Analys, förslag och politiskt beslut

Under hösten bjuder förvaltningscheferna in fackföreningarna för att samverka kring vilka behov av lönesatsningar som finns i respektive förvaltning. Lönesatsningar ska i första hand göras för att kunna trygga framtida kompetensförsörjning i kommunen. Det handlar både om att vara en attraktiv arbetsgivare så att medarbetare vill stanna kvar men även om att erbjuda konkurrenskraftiga löner vid anställning. Efter samverkan lämnar förvaltningscheferna underlag som beskriver önskemålen om lönesatsningar till personalavdelningen.

När personalavdelningen fått in önskemålen om prioriteringar sammanställs de och utifrån önskemålen samt analyser som exempelvis lönekartläggning görs ett förslag på lönekostnad och lönesatsningar för kommande löneöversyn som lämnas till Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott för beslut. I slutet av året fattar Kommunstyrelsens arbets- och personalutskott beslut om hur mycket medel som ska avsättas till nästa års löneöversyn och vilka eventuella lönesatsningar eller strukturella justeringar som ska göras.



5.2 Överläggning och förhandling

I början av året, i och med att löneöversynen påbörjas, kallas alla berörda fackföreningar till personalavdelningen för en gemensam överläggning. Kommunal har en egen tid med personalavdelningen eftersom deras löneavtal bygger på att arbetsgivaren förhandlar med dem innan löneöversynen drar igång. I dessa möten går personalavdelningen igenom vilka beslut politikerna fattat om årets löneöversyn, vilka yrkesgrupper arbetsgivaren kommer göra lönesatsningar på och hur arbetsgivaren kommer arbeta med löneöversynen. Tidplanen redovisas och eventuella förändringar i centrala löneavtal förtydligas.

Fackföreningarna får möjlighet att komma med synpunkter, yrkanden och önskemål som personalavdelningen tar ställning till och besvarar.

5.3 Förhandlingsunderlag

I januari beställer personalavdelningen underlag till löneöversynsprogrammet, P S Förhandling, från Lönecenter. I underlaget finns alla månadsanställda medarbetare den dagen underlaget tas ut. Personalavdelningen skapar en grupp för varje lönesättande chef med alla dennes medarbetare och tilldelar cheferna sina grupper. Sedan ska varje chef kvalitetssäkra underlaget genom att kolla att alla finns med, om någon ska bort på grund av avslutad anställning eller andra orsaker. Chef ska även kontrollera att lönen och andra anställningsuppgifter är rätt och rapportera eventuella ändringar till personalavdelningen.

För att löneöversynen ska bli korrekt måste alla uppgifter vara rätt redan från början. Om anställningsförhållanden förändras eller upphör under tiden från januari till i april/maj när nya lönerna ska betalas ut, måste ansvarig chef meddela detta till personalavdelningen så att förhandlingsunderlaget blir uppdaterat.

5.4 Lönesamtal

När kvalitetssäkring, överläggningar och förhandlingar är klara kan cheferna påbörja löneöversynen med sina medarbetare. Cheferna genomför lönesamtal med sina medarbetare och får löneutrymmen för fördelning till medarbetarna. Lönesamtalen ska göras utifrån lönekriterier.

Under våren när cheferna genomfört alla samtal och fördelat utrymmena meddelar de förslag till ny lön till medarbetarna.

5.5 Lönekriterier

På varje arbetsplats ska det finnas lönekriterier som tydliggör vilka mål och resultat som behöver uppnås för att medarbetarna ska ha en löneutveckling. Både chef och medarbetare ska delta aktivt vid medarbetarsamtal, lönesamtal och arbete med att ta fram relevanta lönekriterier som alla förstår och känner till. Lönekriterierna ska bygga på Piteå kommuns mål och verksamhetens mål samt förhållningssätt som beskrivs i Personalpolicy.

Lönekriterierna ska användas som ett stöd för chef och medarbetare. För chefen är de ett stöd för att kunna göra en objektiv helhetsbedömning av medarbetarens arbetsinsats under det gångna året. Medarbetaren kan i lönekriterierna utläsa vilken arbetsinsats som förväntas för att uppnå mål och resultat.



Varje höst bör man vid arbetsplatsträff gå igenom lönekriterierna för att påminna om vilka mål och resultat som verksamheten har, men också för att se om kriterierna är relevanta och begripliga för alla. Chefen ansvarar för att alla medarbetare känner till verksamhetens mål så att alla vet hur de hänger ihop med lönekriterierna.

5.6 Samtalet

Lönesamtalet ska vara en dialog mellan chef och varje medarbetare och handla om året som gått. Vad har hänt och vad har gjorts sedan senaste samtalet. Det är bådars ansvar att förbereda sig och delta aktivt i dialogen. Det är viktigt att chefen dokumenterar samtalet så att det finns kvar anteckningar som stöd till nästa samtal.

I samtalet ska det tydligt framgå vad chefen förväntar sig av medarbetaren, vad medarbetaren gjort bra och vad denne behöver utveckla för att fortsätta arbeta mot uppsatta mål. Medarbetaren ska ges möjlighet att komma med synpunkter om hur det är på jobbet, vad som behövs för att medarbetaren ska kunna utföra sitt arbete på bästa sätt och annat som medarbetaren vill lyfta.

I detta samtal diskuteras inte lön utan enbart arbetsinsatsen.

5.7 Fördelning av utrymmen

När underlagen är kvalitetssäkrade och korrigerade utifrån chefernas kontroll och återkoppling tilldelar personavdelningen cheferna underlag där utrymmen finns att fördela till medarbetarna. När cheferna får sina utrymmen att fördela får de också information om eventuella lönesattningar som ska göras samt annat de behöver veta för att fördela pengarna till medarbetarna. Det är viktigt att cheferna läser information och följer instruktioner så att lönesättningen blir korrekt. Det är inte tillåtet att missgynna sjukskrivna och föräldralediga, de ska få lön som om de vore i tjänst.

Fördelningen ska ske individuellt och lönerna ska vara differentierade. Det betyder att varje medarbetare ska få lön utifrån sin arbetsinsats det senaste året och lönestrukturen i gruppen. Finns det bra lönekriterier som stöd kommer lönesättningen bli individuell och differentierad. Lönesättande chef ska ta hänsyn till lönestrukturen bland sina anställda och titta på medarbetarnas hela lön, inte enbart löneökningen när denne sätter lön. Det betyder att det inte är självklart att den som är duktigast och mest högpresterande får den största löneökningen om denne redan är löneledande. Det kan vara någon annan som är mycket duktig och har relativt låg lön som behöver lyftas för att strukturen ska bli rätt i gruppen av medarbetare.

När cheferna fördelat sina utrymmen ska de muntligen informera varje medarbetare om sitt förslag till ny lön. Lönen är ännu inte fastställd och kan komma att ändras om det visar sig att chef inte följt instruktionerna och löneavtalet och därmed fördelat pengarna på ett felaktigt sätt, till exempel genom att missgynna någon som är sjukskriven eller föräldraledig. Chef som gett lika påslag till alla sina medarbetare kan också bli tvungen att ändra sin lönesättning. Chefer har ett stort ansvar att motivera och tydligt förklara för var och en av medarbetarna varför de får den lön de får. Motiveringen ska vara tydlig så att det är lätt för medarbetaren att se kopplingen mellan uppnådda mål, resultat och lön.



5.8 Avstämning

I slutet av löneöversynen, efter cheferna meddelat medarbetaren förslag till ny lön, kallar personalavdelningen alla fackföreningar till enskilda möten, så kallade avstämmningar, för att gå igenom hur löneöversynen har fungerat ute på arbetsplatserna. I avstämningen redovisas också utfallet av löneöversynen, alltså hur mycket medel som gått ut till medarbetarna samt vilket resultat eventuella lönesatsningar gett.

5.9 Analys av genomgången löneöversyn

Efter lönerna betalats ut, normalt sker det under april/maj, analyseras löneöversynen och lönekartläggning görs. Analysen och lönekartläggningen utgör underlag för nästa års löneöversyn.

5.10 Löneförändringar mellan avtalsperioderna

Vanligtvis görs inga ändringar av löner mellan avtalsperioderna. Det är endast om medarbetaren byter befattning, får utökat ansvar eller om lönen uppenbart är felaktig som personalavdelningen ändrar lönen. Att få fler arbetsuppgifter är inte grund för att få högre lön, det kan däremot vara en arbetsmiljöfråga.

Visstidsanställda och tillsvidare anställda ska få lön utifrån samma principer, vilket innebär att den anställda vanligtvis inte får någon löneökning när en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. Den anställda ska redan ha korrekt lön.