



KALIX KOMMUN

Lönepolicy

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Lönepolicy	Policy	Kf 24-11-25, § 180	Kommunfullmäktige

Innehåll

1. Omfattning.....	3
2. Syfte	3
3. Ansvar	3
4. Centrala löneavtal	4
5. Individuell lönesättning.....	4
6. Tre tillfällen för lönesättning	6
6.1.1 Lönesättning vid nyanställning.....	6
6.2.1 Lönesättning efter genomförd utbildning.....	6
6.2.2 Lönesättning vid byte av arbetsplats	6
6.3.1 Löneöversynsprocessen – samtal.....	7
6.3.2 Löneöversynsprocessen – lönekriterier	7
6.3.3 Löneöversynsprocessen – modeller	7
6.3.4 Löneöversynsprocessen – byte av lönesättande chef.....	7
7. Löneanalys	8

1. Omfattning

Lönepolicyn omfattar samtliga medarbetare.

2. Syfte

Lönepolicyns syfte är att förklara den rådande lönepolitiken vid Kalix kommun för samtliga medarbetare och fungera som ett stöd till chefer för att hantera lönesättning.

3. Ansvar

<i>Roll</i>	<i>Ansvar för</i>
KF	Beslut om budgetram för löneöversyn
KF	Beslut om lönepolicy
KS	Förslag om beslut kring lönepolicy
KSAPU	Beslut om lokala grupp-prioriteringar
Förvaltningschef	Analys och förslag till lokala grupp-löneprioriteringar
Närmsta chef	Analys av lönestruktur vid enheten
Närmsta chef	Lönesättning av medarbetare
Närmsta chef	Beslut om lönetillägg
Arbetsgivarenheten	Genomför överläggningar, avstämningar, Förhandlingar samt administrerar löneöversynsprocessen
Arbetsgivarenheten	Genomför lönekartläggning

4. Centrala löneavtal

Följande Huvudöverenskommelsers löneavtal är rådande inom kommunen:

- **Sveriges Lärare**
- **Akademikeralliansen**
 - Akavia, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Skolledare
- **OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård**
 - Vårdförbundet
- **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet - AKV**
 - Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna
- **Svenska kommunalarbetsförbundet**

5. Individuell lönesättning

5.1 Grunder för lönesättningen

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för Kalix kommuns verksamhet uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att Kalix kommun kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Mot denna bakgrund och i enlighet med de centrala löneavtalen, ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Lönen ska användas som ett instrument för att premiera medarbetarens prestation och duglighet och särskilt de insatser som förbättrat verksamheten.

Lönesättningen ska grundas på systematiska bedömningar av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar. Kalix kommun ska upprätthålla en lönespridning som stimulerar utveckling.

Kalix kommuns medarbetare påverkar sin löneutveckling genom att utvecklas i arbetet och genom att förbättra sina arbetsresultat. Ett tydligt samband mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer ska finnas.

5.2 Lönekriterier

Kalix kommun har i partsgemensamt arbete tagit fram centrala lönekriterier, men det står varje förvaltning/enhet fritt att i samverkan med medarbetare och fackliga organisationer ta fram verksamhetsanpassade lönekriterier. Lönekriterier ska vara väl kända och kommunicerade med samtliga medarbetare före varje löneöversynsperiod inleds.

5.3 Svag eller ingen löneutveckling

Om en medarbetare anser sig ha svag eller ingen löneutveckling, ska dialog föras med lönesättande chef och för medarbetare som har svag eller ingen löneutveckling ska handlingsplan utformas med syfte att medarbetaren ska nå en bättre målluppfyllelse.

5.4 Garanterat utrymme/utfall – månadsavlönad medarbetare

Vissa år och i vissa centrala löneavtal kan det förekomma ett garanterat utfall/utrymme för hela arbetstagarorganisationen. För mer information, kontakta Arbetsgivarenheten - HR.

5.5 Löneöversyn för timavlönad medarbetare

För timavlönade medarbetare som under året har flertalet arbetsställen och flertalet närmsta chefer, är det ej möjligt att göra en individuell och differentierad lönesättning utifrån prestation och resultat. För de medarbetare som är timavlönade och omfattas av löneöversynen det innevarande året, höjs därför timlönen med ett fastställt belopp.

5.6 Individuell garanti

Vissa år kan en individuell garanterad ökning finnas i centrala löneavtal. För mer information, kontakta Arbetsgivarenheten - HR.

5.7 Förebygg lönediskriminering

Samtliga medarbetare ska bedömas från samma grunder oavsett kön, ålder, funktionshinder, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning eller könsidentitet.

Inte heller facklig tillhörighet ska vara styrande vid lönesättning.

Medarbetare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet eller sjukskrivning ska ej missgynnas. Dessa medarbetare ska erbjudas samtal och lönesättande chef gör bedömning utifrån förväntad prestation.

För medarbetare med andra tjänstledighetsorsaker kan löneutvecklingen variera eller i vissa fall även utebli beroende på tjänstledighetens omfattning och syfte.

6. Tre tillfällen för lönesättning

6.1 Nyanställning

6.1.1 Lönesättning vid nyanställning

Nyanställda medarbetare lönesätts av den närmsta chef som utfärdar det rådande anställningsavtalet.

Några avgörande faktorer för lönesättning vid nyanställning är: adekvat utbildning för anställningen, yrkeserfarenhet, övrig arbetslivserfarenhet, rådande löneläge vid Kalix kommun för befattningsgruppen samt eventuella marknadsfaktorer (marknadslöneläge).

Den närmsta chefen kan kontakta Arbetsgivarenheten för aktuell statistik och/eller lönespännvidd i aktuell befattning

6.2 Väsentligt förändrade arbetsuppgifter

Lönesättning kan förekomma undantagsvis mellan löneöversynstillfällen om det rör sig om väsentligt förändrade arbetsuppgifter. Det innebär att medarbetaren utför betydligt mer kvalificerade arbetsuppgifter utom det för befattningen ordinära uppdraget eller innebär en ny anställning och titel för medarbetaren.

6.2.1 Lönesättning efter genomförd utbildning

Om medarbetaren genomgår en utbildning inom ramen för den befintliga anställningen och kopplat till befintliga arbetsuppgifter, ska lönesättning för denna genomförda utbildning eventuellt justeras inom ramen för löneöversynsprocessen. Detta för att chefen ska kunna utvärdera om/hur medarbetaren omsätter ny kunskap i sitt arbete genom den slutförda utbildningen.

Om medarbetaren genomgår en utbildning som inte kan kopplas till den befintliga anställningen eller befintliga arbetsuppgifter, medför detta inte ny lönesättning enbart med bakgrund av genomförd utbildning.

Om medarbetaren genomgår en utbildning som leder till ny titel/befattning/AID och mer kvalificerade arbetsuppgifter kan lönen anpassas till det förändrade arbetet efter analys och beslut av närmsta chef.

6.2.2 Lönesättning vid byte av arbetsplats

Om medarbetaren byter arbetsplats inom organisationen utan att erhålla ny titel/befattning, ska lönesättning för denna förändring genomföras inom ramen för löneöversynsprocessen.

Om medarbetaren vid byte av arbetsplats även erhåller ny titel/befattning/AID och mer kvalificerade arbetsuppgifter kan ny lönesättning genomföras vid utformning av anställningsavtal efter analys och beslut av närmsta chef.

Om medarbetaren vid byte av arbetsplats även erhåller ny titel/befattning med mindre kvalificerade arbetsuppgifter, kan lönesättning göras för den nya anställningen med hänsyn till rådande

lönestruktur för den aktuella befattningsgruppen. Ny lön vid byte av arbetsplats i detta fall kan även vara lägre än tidigare.

6.3 Lönesättning genom löneöversynsprocessen

Lönesättningen genom den årliga löneöversynsprocessen genomförs i enlighet med de centrala löneavtalen och 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 i arbetet.

6.3.1 Löneöversynsprocessen – samtal

För att lönen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten, krävs en kontinuerlig dialog mellan lönesättande chef och medarbetare. Vid Kalix kommun finns tre obligatoriska samtal i löneöversynsprocessen: medarbetarsamtal, lönekriteriesamtal samt löneförmedlande samtal.

6.3.2 Löneöversynsprocessen – lönekriterier

Lönekriterier krävs för att löneöversynsprocessen ska fungera. Dessa lönekriterier ska, tillsammans med verksamhetsmålen, vara väl kända och kommunicerade med samtliga medarbetare före start av översynsperioden (se även 5.2).

6.3.3 Löneöversynsprocessen – modeller

För den lokala löneöversynsprocessen kan arbetsgivare eller arbetstagarorganisation vid överläggning välja väg för processen:

Dialogmodellen – Huvudspår enligt centrala parter, där lönesättande chef utifrån rådande löneavtal ansvarar för lönesättning.

Traditionell förhandling – Kan begäras av endera parten och innebär att lokala parter ska förhandla om fördelning av utrymme.

6.3.4 Löneöversynsprocessen – byte av lönesättande chef

En frånträdande chef har ansvar över att en god överlämning sker till den tillträdande chefen när det gäller underlag för lönesättning i löneöversynsprocessen. Den dokumentation som förts i lönekriterie- och medarbetarsamtal ska överlämnas till den tillträdande chefen om medarbetaren lämnat sitt medgivande till detta.

Den tillträdande chefen ska därigenom få information av den frånträdande chefen i syfte att kunna genomföra individuell och differentierad lönesättning i kommande löneöversyn.

Om en chef frånträder utan att den tillträdande chefen är på plats, ska överlämning i stället ske av den frånträdande chefen till sin närmsta chef (som sedan introducerar den nyanställda chefen) så att individuell och differentierad lönesättning kan ske vid kommande löneöversyn.

7. Löneanalys

7.1 Övergripande lönestatistik

Arbetsgivarenheten ansvarar för att ta fram begärd lönestatistik. Genom arbetsgivarorganisationen SKR (Sveriges kommuner och regioner) presenteras årligen aktuell lönestatistik.

7.2 Förvaltningsspecifik löneanalys

Varje förvaltning ska också analysera rådande lönestrukturer och lämna förslag inför beslut om prioriterade grupper i löneöversynsprocessen.

7.3 Enhetsspecifik löneanalys

Varje lönesättande chef ska årligen analysera den rådande lönestrukturen vid enheten. Närmsta chef ska även analysera samtliga medarbetares löneläge utifrån lönestruktur för hela gruppen. Detta för att säkerställa en god lönepolitik som i sin tur leder till målen för Kalix kommuns verksamhet uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt.

7.4 Lönekartläggning

Vid Kalix kommun genomförs regelbunden lönekartläggning för att kartlägga, analysera och åtgärda eventuella löneskillnader som beror på kön. Lönekartläggningen sammanfattar resultatet av detta förebyggande arbete för att säkerställa att samtliga medarbetare, oavsett kön, lönesätts utifrån sakliga faktorer.

Kartläggningen fokuserar på att lönerna för kvinnor och män verkligen följer könsneutrala bestämmelser, såsom de partsgemensamt framtagna lönekriterier som gäller i Kalix Kommun. Om avvikelser hittas ska dessa justeras enligt utformad handlingsplan.