



# Södertörns brandförsvärsförbund

**TJÄNSTEUTLÅTANDE 2018**

2018-10-01

Dnr: 2018-002804

## Lönepolicy

### Sammanfattning

En uppdaterad lönepolicy har tagits fram av en arbetsgrupp med bland annat förtydligande riktlinjer för löneprocessen.

### Bakgrund

Den framtagna lönepolicyn är en del i projektet Lönestrategi 2.0 som syftar till att säkerställa att vi är en attraktiv arbetsgivare med en tydlig lönepolitik där vi skapar förutsättningar och struktur för varje enskild medarbetare att veta vad som förväntas och på vilket sätt utveckling krävs inom Södertörns brandförsvärsförbund för att också utveckla lönen.

### Förvaltningens ståndpunkt

Vår lönepolicy ska stimulera våra medarbetares motivation, effektivitet, intresse för arbetet och utveckling. Lönepolicyn ska vara tydlig, rättvis och känd av alla medarbetare så att var och en genom sitt agerande kan påverka sin löneutveckling.

Med en tydlig lönepolitik får också cheferna det stöd de behöver för att känna sig trygga i löneprocessen och i samtalen med sina anställda. Samtliga chefer och medarbetare kommer att utbildas under hösten i utvecklingen av löneprocessen, få en ökad kunskap om lön och lönesättning, lönekriterier och förbundets förhållningssätt.

### Bilagor

- Förslag till Lönepolicy

### Förslag till beslut

1. Direktionen beslutar att godkänna den av förbundet föreslagna lönepolicyn.

Camilla Molinder  
HR-chef



# Södertörns brandförsvärsförbund

Dnr: 2018-002804  
Datum: 2018-06-01

## Lönepolicy

### Mål och utgångspunkter

Lönepolitiken inom Södertörns brandförsvärsförbund ska bidra till att vi når våra mål och att vi ständigt utvecklar vår verksamhet. Lönesättningen ska bidra till att förbundet kan rekrytera, utveckla och behålla goda medarbetare. Ett bra resultat i verksamheten förutsätter medarbetare som enskilt och i samarbete med andra kan och vill göra ett bra arbete. Lönen hos oss ska stimulera våra medarbetare till eget ansvar, effektivitet och intresse för arbetet samt kompetensutveckling.

Vår lönepolitik grundar sig på att det lönar sig att göra en bra arbetsinsats och att lönen uppfattas som rättvis. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, och medarbetarens sätt att uppfylla dessa. Lönepolicyn ska vara tydlig och känd av alla medarbetare så att var och en genom sitt agerande kan påverka sin löneutveckling.

### Grundläggande principer och förutsättningar

#### En väl fungerande lönepolitik inom Södertörns brandförsvärsförbund

- Stödjer verksamhetens produktivitet, kvalitet och utveckling
- Stimulerar till att ta på sig ledaruppdrag
- Stimulerar till alternativa karriärvägar för experter och specialister
- Belönar kompetensutveckling, flexibilitet, förändringsbenägenhet och intern rörlighet
- Har sin grund i de främsta lönepåverkande faktorerna; nämligen arbetets svårighetsgrad och individkriterier såsom kompetens, arbetsresultat och ansvarstagande samt marknadens påverkan. De bedömningar som görs ska vara sakliga.

### **I vår lönepolitik förutsätts**

- Långsiktighet och tydliga lönesättningskriterier som är kända
- Att lönen revideras av närmsta chef
- Att närmaste chef har en nyckelroll i arbetet med lönesättning och har ett ansvar att påvisa sambandet mellan arbetsresultat och löneutveckling
- Att närmaste chef genomför lönesamtal med sina medarbetare, där alla har rätt att få förklaringar till lönesättning och besked om vad man kan göra för att påverka sin lön
- Att löneanalyser görs fortlöpande för bevakning av vårt löneläge i förhållande till andra arbetsgivare som vi jämför oss med.

### **Så sätts lönen**

- Vid anställning sätts en ingångslön. Den baseras på grundlön, meriter och eventuell marknads-påverkan.
- I anställningen sätts ny lön i huvudsak vid årlig lönerevision. Den nya lönen baseras i huvudsak på hur arbetet har utförts samt eventuella större förändringar i kompetens och arbetets innehåll.
- Lönerevisionen genomförs som antingen dialog- eller förhandlingsmodell.
- Chef lönesätter preliminärt efter genomförda resultat- och utvecklingssamtal oavsett modell.
- Chef meddelar arbetstagare en preliminär ny lön i enlighet med dialogmodellen.
- Arbetsgivare och facklig organisation fastställer nya löner i avstämning eller förhandling.
- Arbetstagare som omfattas av förhandlingsmodellen får därefter besked om ny lön.

### **Ansvar**

- Ansvaret för lönebildning och övergripande lönesättning åligger ledningen.
- Modell för lönesättning, lönekriterier, löneanalyser och löneavtal utvecklas, bevakas och tillämpas av HR-funktionen.
- Närmaste chef har en nyckelroll i lönesättningen. Närmaste chef leder och ansvarar för verksamheten är också den som ska inhämta uppgifter och bedöma medarbetarnas insatser.
- Lönesättande chef är närmast överordnad chef och ansvarig för den individuella lönesättningen. Överordnad chef närmast lönesättande chefen ska alltid godkänna löner och övriga anställningsvillkor. Slutgodkännandet görs av brandchefen.
- Det krävs att varje chef avsätter den tiden som krävs för arbete och engagemang i lönesättningsfrågor och genomför årliga lönesamtal.
- I anställningen ingår att
  - utföra det arbete man är anställd för
  - följa ordningsregler
  - följa arbetsmiljö- och miljöregler
  - samarbeta
  - vara lojal

## Riktlinjer

1. Lönepolitiken är gemensam för samtliga anställda.
2. Lönepolicy och lönekriterier ska vara kända av alla anställda. Närmaste chef ansvarar för att så sker.
3. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.
4. Medarbetarens löneutveckling ska avgöras av närmaste chef.
5. En lönespridning bland förbundets anställda syftar till att motivera medarbetarna att öka sin kompetens och skicklighet då olika kompetensnivåer och resultat kan belönas olika genom en individuell och differentierad lönesättning.
6. Osakliga skillnader i löne- och övriga anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska inte förekomma, vilket innebär att förbundet har ett särskilt ansvar utifrån ett jämställdhetsperspektiv att kartlägga och analysera villkoren i enlighet med diskrimineringslagstiftningen.
7. Föräldralediga får inte diskrimineras enligt lag. Den värdering av uppnådda mål och resultat som gällde när medarbetaren senast var i arbete ska vara grunden för lönesättningen.
8. Medarbetare som inte varit i arbete under lönesättningsperioden på grund av sjukledighet eller föräldraledighet lönesätts utifrån den värdering av resultat och måluppfyllelse som gjordes innan ledigheten.
9. Medarbetare som omplacerats till andra arbetsuppgifter eller annan befattning med lägre lön, lönesätts utifrån gällande bestämmelser i avtal. Medarbetare som själv väljer annan befattning med lägre lön ska lönesättas utifrån lönenivån i den nya befattningen.
10. Medarbetare som anställts nära lönerevisionen kan ha fått en ingångslön för kommande avtalsår. I sådant fall ska det noteras i anställningsavtalet, delges facklig organisation och medarbetaren ingår då inte i kommande lönerevision.
11. I de fall så kallade nyckelpersoner efterfrågar förmåner som arbetsgivaren inte vanligtvis tillhandahåller, t ex fler semesterdagar eller förmånsbil, fattas beslut av brandchef.
12. Medarbetare med svag eller ingen löneutveckling över tid ska uppmärksammas. För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Handlingsplanen upprättas och överenskommes mellan chef och medarbetare.
13. Äldre medarbetares resultat ska uppmärksammas. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos äldre arbetstagare ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningshänseende uppmärksamma de äldre arbetstagarna. Lönesättning av nyanställda får därför inte leda till en fortgående sammanpressning av lönebildens.
14. Genomgripande förändringar av lönekriterierna för individuell lönesättning ska planeras och ske i samråd med förbundsledning.
15. Chefers ansvar för lönesättning gäller såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda.

## Dokumentets historia

Upprättad/ reviderad: 2018-06-01	Upprättad/ reviderad av: CAM	Kontrollerad av 1:	Kontrollerad av 2:	Godkänd av: Direktionen 2018-10-12, § 70	Ersätter:
--	------------------------------------	--------------------	--------------------	--	-----------