

Riktlinje för lönesättning

Fastställd av GS 2021-02-08



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Riktlinjer för lönesättning	2
1.1	Inledning	2
1.2	Riktlinjens omfattning	2
1.3	Utgångspunkter.....	2
2	Lönekriterier.....	2
2.1	Prestation	3
2.2	Ingångslön	4
3	Lönerevision.....	4
3.1	Lönesamtal.....	5
4	Lönejusteringar utanför lönerevision.....	5
5	Lönekartläggning	5
6	Ansvarsfördelning	6

1 RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING

1.1 Inledning

Löneriktlinjerna har till syfte att tydliggöra synsätt, metod och kriterier för lönesättningen på Svenska Röda Korset. En tydlig, transparent och rättvis lönesättning ska öka engagemanget för det som främjar Svenska Röda Korsets mål.

1.2 Riktlinjens omfattning

Riktlinjerna omfattar medarbetarna i tjänstepersonsorganisationen.

Undantag:

- På Svenska Röda Korsets Folkhögskola finns ett lokalt avtal om likalöner, vilket innebär att vissa delar av riktlinjen inte omfattar medarbetare på Folkhögskolan.
- Fältpersonal omfattas inte av kollektivavtalet och därmed inte heller av den årliga lönerrevisionen, men omfattas i övrigt av riktlinjerna.
- Värvare på Direktdialog har lönerrevision enligt separat rutin, men de omfattas i övrigt av riktlinjerna.
- Generalsekreterarens lön fastställs av styrelsens presidium med anmälan i styrelsen.

1.3 Utgångspunkter

- Lönerna ska vara individuella och differentierade.
- Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen. För att säkerställa detta ska lönekartläggning genomföras årligen.
- Lönesättningen ska inte heller vara diskriminerade för andra grupper som definieras i diskrimineringslagstiftningen: ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt religion eller annan trosuppfattning.
- Medarbetare som har varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga medarbetare hos arbetsgivaren.

Lönekriterierna ska vara kända för alla. Alla medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

2 LÖNEKRITERIER



Den individuella lönen grundas på:

Krav och ansvar i rollen. Inom Svenska Röda Korset är tjänster och roller arbetsvärderade utifrån arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav.

Kompetens och erfarenhet, samt förmågan att tillägna sig och tillämpa nya kunskaper och erfarenheter i arbetet.

Medarbetarens prestation över tid.

Utöver ovan lönekriterier påverkas Röda Korsets lönesättning av:

Kollektivavtalens löneavtal påverkar vissa skrivningar i denna riktlinje samt styr minimilöner och utrymmet för årliga löneökningar.

Arbetsmarknad och marknadslöneläge. På grund av olika marknadslöneläge kan tjänster och roller som är likvärdigt arbetsvärderade ha olika lönenivå. Röda Korset är en organisation vars verksamhet till stor del bedrivs av frivilliga och där lönerna till stor del betalas av insamlade medel. Lönenivåerna ligger därmed generellt lägre än vad som är fallet inom andra sektorer.

2.1 Prestation

Medarbetarens prestation diskuteras löpande vid avstämningar och i målsamtalen utifrån de mål och förväntningar som chef och medarbetare gemensamt kommit överens om.

Mer detaljerade kriterier för prestation fastställs från tid till annan i samverkan med lokala fackliga parter och utgår från de prestationsrelaterade lönekriterierna i gällande kollektivavtal:

- tjänstepersonens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstepersonens bidrag till organisationens utveckling

- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idérikedom och pedagogiska färdigheter.

Prestationen bedöms utifrån tre nivåer:

- Enligt förväntan – Har presterat enligt förväntan utifrån tidigare dialog och överenskommelser.
- Över förväntan – Har överträffat förväntningar utifrån tidigare dialog och överenskommelser, eller på annat sätt tillfört ett värde till organisationen som helhet t.ex. genom att utvecklat en ny idé, förbättrat ett arbetssätt eller bidragit till teamet på ett sätt som ligger utanför ansvaret i rollen.
- Under förväntan – Har inte presterat enligt förväntan utifrån tidigare dialog och överenskommelser.

2.2 Ingångslön

Vid nyanställning sätts lönen i paritet med medarbetare som har likvärdig tjänst och roll samt motsvarande kompetens och erfarenhet.

3 LÖNEREVISION

Lönerevision genomförs i enlighet med gällande kollektivavtal. Det allmänna utrymmet för löneökningarna ges av löneavtalen i Kollektivavtalen. Medel utöver det allmänna utrymmet kan äskas för:

- utjämning av osakliga löneskillnader som identifierats i lönekartläggning
- snedsitsar. Med snedsits menas medarbetare som uppenbarligen är felaktigt lönesatta, dvs att lönenivån i väsentlig grad understiger vad som är rimligt i jämförelse med andra medarbetare som har motsvarande roll, kompetens, erfarenhet och prestation.

Vid lönerevision bestäms det individuella påslaget utifrån en helhetsbedömning av lönekriterierna ovan. Det övergripande målet är att medarbetaren ska ha rätt lön utifrån lönekriterierna och hänsyn tas både till nuvarande löneläge och prestation. En medarbetare med ett högt löneläge är redan välbetald för sin tjänst och roll och högre förväntningar ställs på ansvar, förhållningssätt, resultat och bidrag till organisationen, vilket kan göra det svårare att få en hög löneökning i förhållande till en medarbetare i motsvarande roll som har ett lågt löneläge med samma erfarenhet och prestationsnivå.

Fältpersonal omfattas inte av kollektivavtalet och därmed inte heller av den årliga lönerevisionen. Lönen för medarbetare i fält revideras i stället i samband med eventuell kontraktsförlängning.

De timavlönade medarbetarna som har tjänsten Värvare på Direktdialog får sina lönerrevisionstillfällen enligt en separat rutin.

3.1 Lönesamtal

Alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, ska erbjudas ett lönesamtal. Syftet med samtalet är att:

- Tydliggöra Röda Korsets lönepolicy och löneprocess, vilka faktorer som påverkar lönen och principer för bedömning av medarbetarens prestation.
- Sammanfatta tidigare dialog vid målsamtalet om medarbetarens prestation.
- Föra en dialog om förväntningar på löneökning utifrån prestation och nuvarande löneläge.
- Lönesamtalet är ett samtal, inte en förhandling.

Vid ett uppföljande lönesamtal lämnar chef besked om ny lön inklusive motivering till denna.

Medarbetare som får låg eller ingen löneutveckling ska få grunderna till detta särskilt motiverat. Åtgärder för att komma tillrätta med en prestation under förväntan ska dokumenteras i en handlingsplan.

4 LÖNEJUSTERINGAR UTANFÖR LÖNEREVISION

Lönejusteringar görs normalt endast inom ramen för lönerrevisionen. Löneöversyn utanför lönerrevision kan göras vid:

- byte av tjänst/roll som innebär mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter
- övergång från visstidsanställning till tillsvidareanställning
- återinträde i tjänst efter tjänstledighet

En löneöversyn utanför lönerrevisionen innebär att arbetsgivaren jämför medarbetarens nuvarande lön med löneläget på ny tjänst/roll. En löneöversyn innebär inte nödvändigtvis en lönejustering då medarbetaren kan bedömas ligga rätt i lön även i den nya tjänsten/rollen.

För medarbetare som tillfälligt går in i en ny tjänst/roll gäller samma principer, med skillnaden att ev. löneökning ges som ett tillfälligt tillägg.

5 LÖNEKARTLÄGGNING

En lönekartläggning genomförs årligen i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. I kartläggningen

ingår också att se över och analysera lönesättande principer och riktlinjer som på direkt eller indirekt sätt har att göra med kön eller någon av de övriga diskrimineringsgrunderna.

Utgångspunkten i diskrimineringslagen är att det är osakliga löneskillnader relaterade till kön som skall upptäckas, åtgärdas och förhindras. Det innebär:

- att kvinnors lön jämförs med mäns lön om de har lika arbete, samt
- att kvinnodominerade grupper av arbetstagare jämförs med likvärdiga grupper som inte är kvinnodominerade

Lönekartläggningen görs i samverkan med de lokala fackliga organisationerna.

Osakliga löneskillnader som identifierats i lönekartläggningen ska åtgärdas inom 3 år. Vid behov begärs extra medel för detta inom ramen för den årliga lönerevisionen.

6 ANSVARFÖRDELNING

HR-chefen är ansvarig för lönepolitiken, för att ge cheferna förutsättningar för att sätta lön i linje med Svenska Röda Korsets riktlinjer samt samordning av lönerevisionen.

Närmaste chef ansvarar för tillämpningen av riktlinjerna vid lönesättning. Det är chefens ansvar att:

1. Sätta lön i linje med löneriktlinjer och intern lönestruktur vid nyrekrytering.
2. Stämna av löneförslag med överordnad chef och HR.
3. Bedöma medarbetarens prestation utifrån givna lönekriterier.
4. Ha en dialog med medarbetaren om förändringar i dennes lön och motiven för dessa.

Lönesättande chef har till uppgift att bidra till att utjämna osakliga löneskillnader utifrån en helhetssyn på verksamheten.

Generalsekreteraren fattar beslut om medel ska tillföras lönerevisionen utöver det allmänna löneutrymmet som ges av löneavtalen.