

Riktlinjer för lönesättning

Fastställd av GS

2024-02-12



Svenska Röda Korset

Dokument fastställt av GS

Datum 2024-02-12

Gäller till och med datum tillsvidare

Revideras och följs upp av HR-chef

Innehållsförteckning

1	Riktlinjer för lönesättning	1
1.1	Inledning	1
1.2	Riktlinjernas tillämpning och omfattning	1
1.3	Utgångspunkter	1
2	Lönekriterier	2
3	Lönesättning vid nyanställning och befordran	3
3.1	Ingångslön	3
3.2	Löneöversyn vid befordran eller annan förändring	3
3.3	Lönetillägg vid tillfällig befordran	3
4	Lönerevision	4
4.1	Prestation	5
4.2	Lönebefordran i samband med lönerevision	5
4.3	Lönesamtal	5
5	Lönekartläggning	6
6	Ansvarsfördelning	6

1 Riktlinjer för lönesättning

1.1 Inledning

Löneriktlinjerna tar utgångspunkt från kollektivavtalet ”Tjänstemän inom civilsamhället” och 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 Riktlinjernas tillämpning och omfattning

Riktlinjerna omfattar medarbetarna i tjänstepersonsorganisationen.

Undantag:

- På Svenska Röda Korsets Folkhögskola gäller ett annat kollektivavtal samt att det finns en lokal överenskommelse om likalöner, vilket innebär att vissa delar av riktlinjen inte omfattar medarbetare på Folkhögskolan.
- Delegater det vill säga utlandsstationerad personal omfattas inte av kollektivavtalet utan har andra avtalade villkor vad gäller bland annat lönerevision (Employment Conditions for Delagates on short term or long term contract), men omfattas i övrigt av riktlinjen. Lönen för utlandsstationerad personal revideras i stället i samband med eventuell kontraktsförlängning.
- Värvare på Direktdialog har en egen lönemodell och lönerevision enligt andra avtalade villkor, men 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. Arbetsgivaren har med fackliga parter arbetsvärderat samtliga tjänster. Arbetsvärderingen tar hänsyn till kraven på självständigt arbete, planeringshorisont, komplexitet och problemlösning, kontakter och samarbeten, utbildning och erfarenhet, ledning och budget samt påverkan på verksamhet och resultat.

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.

Svenska Röda Korset har ett fastställt lönespann för varje tjänst med individuell lönesättning, en så kallad lönebox. Lönespannet baseras på det interna löneläget samt externt marknadslöneläge. Löneboxen fungerar som en referenspunkt för chefen att sätta ”rätt lön” och för medarbetaren att förstå hur lönespannet för tjänsten ser ut.

På grund av olika marknadslönelägen kan tjänster och roller som är likvärdigt arbetsvärderade ha olika lönespann.

Svenska 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.

3 Lönesättning vid nyanställning och befordran

3.1 Ingångslön

Med ingångslön avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när medarbetaren får nya arbetsuppgifter. Ingångslönen sätts i paritet med medarbetare som har likvärdig tjänst och roll samt motsvarande kompetens och erfarenhet.

3.2 Löneöversyn vid befordran eller annan förändring

Löneöversyn utanför årlig lönerevision görs:

- vid byte av tjänst som innebär mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter som i regel föregåtts av en öppen rekryteringsprocess eller som en del av en organisationsförändring som förhandlats med fackliga parter.
- när en medarbetare får helt eller delvis mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter, som kan betraktas som befordran och normalt inte ligger inom ramen för vad som förväntas av en medarbetare i nuvarande tjänst/roll. Lönesättande chef gör bedömningen med stöd av mall för beslutsunderlag vid löneöversyn utanför lönerevision och med godkännande från avdelningschef och HR. Detta gäller även för lönetillägg för en begränsad period (se nedan).

även vid annan förändring som:

- vid övergång från visstidsanställning till tillsvidareanställning.
- vid återinträde i tjänst efter tjänstledighet.

Vid en löneöversyn där medarbetaren får en ny tjänst/roll och därmed ny lönebox jämförs medarbetarens nuvarande lön med den nya tjänstens/rollens arbetsvärdering och lönebox. I de fall det gäller en delvis ny roll eller delvis mer kvalificerade arbetsuppgifter vägs också omfattningen av den nya rollen eller arbetsuppgifterna in i förhållande till helheten.

En löneöversyn innebär inte nödvändigtvis en lönejustering då medarbetaren kan bedömas ha rätt lön även för den nya tjänsten/rollen/uppgiften. Medarbetaren ska få information om grunderna bakom det beslut en löneöversyn resulterar i oavsett om det leder till en lönejustering eller inte.

3.3 Lönetillägg vid tillfällig befordran

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

Lönetillägg ges undantagsvis vid till exempel tillförordnade chefsuppgifter samt tidsbestämda och längre projekt, med ansvar eller uppdrag som vida överskrider vad som kan förväntas av medarbetaren utifrån dennes nuvarande tjänst och lön.

En medarbetare som blir tillförordnad chef får ett lönetillägg om tillförordnandet är på en månad eller längre. Den som är tillförordnad har samma ansvar och befogenheter som en ordinarie chef, men uppdraget är normalt sätt mer operativt med mindre fokus på långsiktig och strategisk utveckling.

- Lönetillägg ges alltid tidsbegränsat (max 12 månader) kopplat till ett tidsbegränsat utökad uppdrag eller ansvar som ligger markant över nuvarande kvalifikationsgrad. Bedömning ska göras med stöd av mall för beslutsunderlag vid löneöversyn utanför lönerrevision.
- Ett lönetillägg bör ligga på ca 5–10% av medarbetarens lön. Hänsyn ska tas nuvarande löneläge och som vägledning bör medarbetaren hamna någonstans mitt emellan nuvarande lön och den lön hen skulle få om hen fick tjänsten tillsvidare. Hänsyn ska också tas till omfattningen av den nya tjänsten/rollen/arbetsuppgiften.
- Ett lönetillägg ska alltid formuleras i en skriftlig överenskommelse där det också fastställs vad som händer vid tidsperiodens slut. Överenskommelsen ska godkännas av avdelningschef och HR.
- Vid ev. lönerrevision under tiden med lönetillägg revideras endast medarbetarens grundlön.

4 Lönerrevision

Lönerrevision genomförs i enlighet med gällande kollektivavtal. Det allmänna utrymmet för löneökningarna ges av löneavtalen i kollektivavtalen.

Vid lönerrevision 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.

Medel utöver det allmänna utrymmet kan äskas för:

1. utjämning av osakliga löneskillnader som identifierats i lönekartläggning
2. snedsitsar. Med snedsits menas medarbetare som uppenbarligen har en lönenivå som väsentligt understiger vad som är rimligt i jämförelse med andra medarbetare som har motsvarande roll, kompetens, erfarenhet och prestation.
3. gått in oprövad i en tjänst/roll och som nu tillägnat sig kunskaper och erfarenheter enligt kraven i tjänsten/rollen och presterar på en nivå som bör motsvara ett högre löneläge.

4.1 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, idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

Prestationen bedöms utifrån tre nivåer:

- Under förväntan – Har inte presterat enligt förväntan utifrån tidigare dialog och överenskommelser.
- 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.

4.2 Lönebefordran i samband med lönerevision

Medarbetare som har fått mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter under året och inte har fått en löneöversyn i samband med detta, bör särskilt uppmärksammas i kommande lönerevision. Om medarbetaren har tagit ett stort kliv i sin utveckling och ansvar men som inte nödvändigtvis betraktas som befordran, kan chef som en del av lönerevisionen äska ytterligare medel för löneökningen utöver det allmänna löneutrymmet och göra en så kallad lönebefordran.

4.3 Lönesamtal

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

- Tydliggöra Röda Korsets löneriktlinjer 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 lönesättande chef besked till medarbetaren 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 till rätta med en prestation under förväntan ska dokumenteras i en handlingsplan.

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 Ansvarsfördelning

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 nyanställning och befordran.
2. Stämma 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.