Strategi Program Plan Policy **Riktlinje** Regler

Vänersborgs kommun

Riktlinje Lönepolitik

Antagen av Personal- och förhandlingsutskottet 2024-04-03

Innehållsförteckning

Inledning 1
Syfte 1
Riktlinje 1
Grundläggande principer 1
Kommunens lönestruktur 1
Grunder för bedömning 1
Arbetsplatsmöte (APM) 1
Medarbetarsamtal 2
Lönesamtal 2
Lönesättning 2
Mandat 2
Nyanställning 2
Återanställning 2
Löneöversyn 2
Ny lön 3
Frånvarande medarbetare i löneöversyn 3
Justering av lön utanför löneöversynsprocessen 3
Lönetillägg 3
Arbete mot diskriminering 3
Uppföljning och utvärdering 3

Dokumentinformation Riktlinjen beskriver kommunens lönepolitiska ställningstaganden.		**Dokumentansvarig** Personalchef	
Antagen 2024-04-03	**Antagen av** Personal- och förhandlingsutskottet	**Reviderad**	**Giltighet** Tills vidare
Aktualisering 2025-03-12	**Diarienummer** KS 2024/229	**Intranät** ☒	**Hemsida** ☐
Uppföljning En gång per mandatperiod			
Andra regelverk som omnämns Kommunstyrelsens delegeringsordning – personal- och organisationsfrågor			

Inledning
Vänersborgs kommuns lönepolitik är gemensam för alla medarbetare.

En god lönepolitik är en av framgångsfaktorerna för att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Det bidrar också till verksamhetsutveckling och en ökad motivation och engagemang i arbetet. Lönepolitiken ska bidra till att verksamhetens mål uppnås.

Kommunens lönepolitik ska vara känd bland alla medarbetare.

Syfte
Syftet med riktlinjen är att hålla en gemensam riktning vad gäller lönebildning i hela kommunen.

Riktlinje
Grundläggande principer
I lönesättningen ska det finnas en tydlig koppling mellan prestation, uppnådda resultat och lön. Lön ska användas som ett styrmedel för att bidra till att stimulera goda prestationer, förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet där måluppfyllelse och verksamhetsutveckling står i fokus. Målet är att skapa en process där uppnådda resultat och lönesättning knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

För en väl fungerande lönebildning, där medarbetare upplever lönesättningen objektiv och konsekvent, krävs en process där mål, förväntningar, krav, resultat och lön tydliggörs, följs upp och knyts samman genom kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare.

Lönebildningsprocessen ska vara ett stöd till att kommunen når de uppsatta målen för verksamheten.

Kommunens lönestruktur
Kommunen tillämpar arbetsvärderingar för att på ett så objektivt sätt som möjligt värdera svårighetsgraden i en befattning. Lönestruktur och lönerelationerna inom och mellan befattningar ska grundas på arbetsvärderingen, det vill säga svårighetsgraden i befattningen

Grunder för bedömning
För att lönesättningen ska upplevas saklig och likvärdig i samband med löneöversyn ska chefs bedömning av medarbetarnas prestation och uppnådda resultat utgå ifrån ett på förhand väl kända grunder för bedömning.

Chefs prestationsbedömning ska baseras på hela medarbetarens arbetsinsats.

Arbetsplatsmöte (APM)
För att skapa förståelse, motivation och engagemang i arbetet, krävs dialog kring verksamhetens mål och vilka krav och resultat som förväntas av medarbetarna. Denna dialog startar på gruppnivå på APM.

På APM ska det föras dialog kring på vilka grunder chef gör sin prestationsbedömning.

Medarbetarsamtal

Individuell lönesättning är en process som pågår under hela året och bygger på dialogen chef - medarbetare. En mer strukturerad dialog ska ske en gång per år, i ett så kallat medarbetarsamtal. Ett medarbetarsamtal är ett obligatoriskt samtal som ska vara väl förberett av både chef och medarbetare.

Återkoppling på prestation och uppnådda resultat ska baseras på arbetsperioden sedan föregående medarbetarsamtal ägde rum. Förstärkande respektive förändrande feedback ges.

Medarbetarsamtalet ska äga rum under perioden oktober-februari. Samtalet ska dokumenteras.

Lönesamtal

Utifrån chefs bedömning av medarbetarens prestation och uppnådda resultat ska chef se över nuvarande lönesättning och avgöra om resultatet genererar en löneutveckling eller inte. Lönesamtalet ska vara väl förberett och är obligatoriskt för chef.

Löneutveckling, eller avsaknad av löneutveckling, ska tydligt kopplas samman med dokumentationen från medarbetarsamtalet och i övrigt utfört arbetet. Med stöd av grunderna för bedömning ska chef på ett begripligt sätt motivera medarbetarens nya lön.

Lönesamtal ska äga rum i anslutning till avslutad löneöversyn.

Lönesättning

Mandat

Lönesättning sker enligt kommunstyrelsens delegation och utförs av den chef som fått beslutanderätten direkt delegerad eller vidarebefordrad.

Nyanställning

Anställningsår anger vilket lönesättningsår som gäller.

För att undvika lönekonkurrens inom kommunen ansvarar rekryterande chefer för att säkerställa att samma lön erbjuds kandidat som sökt flera tjänster med samma befattning i kommunen. Av samma anledning ska tillsvidareanställda medarbetare som vikarierar i samma typ av tjänst, men på annan enhet, erhålla samma lön på vikariatet som på sin ordinarie tjänst.

Återanställning

Om en medarbetare återanställs inom ett år till samma typ av tjänst erhåller denne samma lönenivå som denne tidigare hade. Om en löneöversyn ägt rum under perioden justeras lönen som om denne hade varit i tjänst.

Löneöversyn

Kommunen genomför en årlig löneöversyn i enlighet med gällande löneavtal för respektive facklig organisation. Avtalen är normerande vilket innebär att kommunen även hanterar oorganiserade medarbetare i enlighet med avtalen.

Löneöversynen syftar till att se över medarbetarnas löneökningsbehov med hänsyn tagen till medarbetarnas uppnådda resultat och kommunens möjlighet att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

Inför löneöversyn genomförs analyser av bland annat lönekartläggning, marknadslöner, lönerelationer med mera. Löneanalyserna har en avgörande betydelse för strukturbaserade löneökningar.

Förvaltningarnas behov, personalavdelningens analyser och arbetstagarorganisationernas önskemål ligger till grund för dialogen med personal- och förhandlingsutskottet inför fastställande av utrymmesfördelning i löneöversynen.

Ny lön
I löneöversyn sätts en ny lön. Löneutvecklingen i sig är inte ett mått på prestation och uppnådda resultat, utan det är ett mått på hur mycket, eller lite, lönen behöver justeras för att lönen ska spegla den sammantagna värderingen av medarbetarens prestation och uppnådda resultat.

Frånvarande medarbetare i löneöversyn
Sjukskrivna
Huvudregeln är att sjukskrivna medarbetare ska lönesättas som om de vore i arbete. Har frånvaron varit synnerligen lång, så bedömningsbar tid anses saknas, kan medarbetaren erhålla en snittlöneutveckling för befattningen på arbetsplatsen.

Föräldralediga
Föräldralediga medarbetare ska lönesättas som om de vore i arbete.

Justering av lön utanför löneöversynsprocessen
Lönesättning utanför löneöversynsprocessen får inte ske i annat fall än när medarbetare byter befattning. Vid synnerliga skäl kan beslut om lönejustering fattas av förhandlingschef eller personalchef, enligt delegeringsordning.

Lönetillägg
Lönetillägg ska så långt som möjligt undvikas. Vid synnerliga skäl kan beslut om lönejustering fattas av förhandlingschef eller personalchef, enligt delegeringsordningen.

Lönetillägg för tillfälligt chefsförordnande
Vid chefs frånvaro kan annan person tillfälligt överta ansvar för personal, ekonomi och verksamhet. Beslut och ersättning utges i enlighet med anvisningen *Tillfälligt chefsförordnande*.

Arbete mot diskriminering
Kommunen gör en årlig lönekartläggning för att säkra principen av lika lön mellan kvinnor och män. Eventuella åtgärder för att upprätthålla jämställda löner tillskrivs en handlingsplan som omhändertas i löneöversynsarbetet.

Uppföljning och utvärdering
Efterlevnad av riktlinjen säkerställs i samband med årlig löneöversyn. Riktlinjen i sin helhet ses över en gång per mandatperiod.