

Lönepolitiska riktlinjer

**Antagna av kommunstyrelsen
2012-05-14, § 159**

Innehållsförteckning

- 1. Inledning**
- 2. Mål**
- 3. Grundläggande principer och definitioner**
- 4. Ansvar**
- 5. Riktlinjer vid lönesättning**
- 6. Lönebildning**
- 7. Löneöversyn**
- 8. Föräldralediga, sjukskrivna och tjänstlediga**
- 9. Nyanställning/ingångslöner**
- 10. Lönejustering mellan löneöversynerna**
- 11. Lönetillägg/arvode**
- 12. Inlöst övertid**
- 13. Lönesättning vid intern rörlighet**
- 14. Andra belöningsformer än lön**
- 15. Tidsbegränsade anställningar**
- 16. Vikariatsersättning**
- 17. Fackliga företrädare**

Inledning

Lönepolitiken är en viktig del av Västerviks kommuns samlade personalpolitik. Lönepolitiken grundar sig på de centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättning och ska bidra till att skapa en gemensam arbetsgivarpolitik för Västerviks kommun som upplevs som konsekvent, förståelig, tydlig och rättvis av medarbetarna.

En väldefinierad lönepolitik är en av förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiska riktlinjer fastställs av kommunstyrelsen och är en vägledning för kommunens förvaltningar i syfte att skapa en lönebildning som tydliggör kommunens gemensamma lönesättningsprinciper och utgör grunden för hur arbetet med lönesättningen ska bedrivas.

Mål

Målet för lönepolitiken är att medarbetarna upplever att de har rätt lön utifrån kommunens lönepolitik och lönesättningsprinciper.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till:

- att arbetsgivaren uppnår målen för verksamheten
- att främja ett fortlöpande lärande och utvecklingsarbete
- att stimulera anställda till goda arbetsinsatser, engagemang och intresse
- att nå arbetstillfredsställelse som leder till att medarbetare behålls i kommunen
- att förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön
- att kunna rekrytera kompetenta medarbetare, närliggande kommuners lönenivåer bör beaktas

Grundläggande principer och definitioner

Rätt lön – lönen är rätt om den följer kommunens lönestruktur och grundas på en gemensam arbetsvärdering för olika befattningar. Men för att upplevas rätt måste den även kunna motiveras utifrån individuella prestationer.

Hela lönen – lönerevisionen avser hela lönen inte påslaget. Det innebär att den som har hög lön i förhållande till sin arbetsinsats kan få ett lägre påslag än den som har en låg lön i förhållande till sin arbetsinsats även om båda gör ett ”gott arbete”.

Garanterat utrymme – det finns ingen koppling mellan löneutfallet för den enskilde medarbetaren och en eventuell central överenskommelse om garanterat utrymme En enskild medarbetare kan alltså inte hävda att han/hon genererar en viss

procent ”till sig själv”. Vid avtal om ett garanterat individuellt utfall har den enskilde medarbetaren rätten till ett visst lägsta påslag.

Löneutrymme Löneutrymmet avgörs av kommunens och respektive verksamhets prioriteringar och lönepolitiska satsningar men utgår från kommunens ekonomiska förutsättningar och gällande centrala avtal.

Lönekritierier – de centrala löneavtalen och tydliga och kommunicerade lönekriterier är utgångspunkter i lönerevisionen. Lönekriterierna ska tolkas gemensamt av arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen och får inte ersättas av ”egna”.

Lönesamtal – är en dialog mellan chef och medarbetare där medarbetaren ges möjlighet att framföra sina argument. Arbetsgivaren ska redovisa och motivera på vilka grunder lönen sätts och det ska tydligt framgå om medarbetaren har förbättringsområden samt – om medarbetaren så önskar – vad som krävs för en löneutveckling. Lönesamtalet är ingen förhandling.

Dokumentation – en gemensam dokumentation av lönesamtalet minskar risken för missförstånd. Vid en över tid svag eller utebliven löneutveckling ska en skriftlig handlingsplan upprättas.

Lönespridning - skillnaden mellan 90:e percentilen och 10:e percentilen dividerat med 10:e percentilen blir lika med lönespridningen i procent. Individuell och differentierad lön innebär inte att lönen mellan individer måste vara olika men den ska vara sakligt grundad och kommunen eftersträvar en lönespridning som bidrar positivt till utveckling och förbättrade resultat.

Ansvar

Kommunstyrelsen – är ansvarig för kommunens lönepolitik och lönebildning. Kommunstyrelsen anger en inriktning för det lönepolitiska arbetet.

Löne- och förhandlingsarbetet

Löne- och förhandlingsarbetet leds av personalchefen. Arbetet bedrivs dels på en strategisk nivå där kommunens kommundirektör och förvaltningschefer deltar dels på en operativ nivå med hjälp av en löne- och förhandlingsgrupp. Gruppen biträder kommunstyrelsen och svarar enligt delegation för övergripande lönebildningsfrågor bl.a. genom att

- arbetsvärdera yrkesgrupper/kategorier
- bedöma marknadens påverkan på yrkesgrupper/kategorier
- föreslå riktlinjer vid lönesättning av nyanställda
- inför löneöversynerna ska gruppen tillse att löneanalyser genomförs där lönespridning, marknadslöner, lönestruktur och resultat av lönekartläggningen belyses. Löneanalysen ska ligga till grund för kommunens övergripande bedömning och inriktning inför löneöversynerna (i dialog med förvaltningscheferna och med hänsyn till förvaltningarnas prioriteringar och behov)
- lämna anvisningar, ramar och riktlinjer för bedömningar eller yrkanden vid löneöversyn
- starta inledande löneöversynsförhandlingar med de fackliga organisationerna då kommunens övergripande lönepolitik och förutsättningar presenteras och parterna kommer överens om formerna för genomförandet av den aktuella lönerevisionen

Förvaltningar

Förvaltningscheferna ansvarar för att lönepolitiken efterlevs i den egna förvaltningen. Förvaltningarna överlägger om löneöversynen med berörda personalorganisationer. Utifrån förvaltningens löneanalys och kommunens inriktning görs en bedömning av hur löneutrymmet ska fördelas inom förvaltningen.

Arbetsledare/Linjechefer

Lönesättande chef har en nyckelroll vid lönesättningen av medarbetarna inom enheten. Lönesättande chef ansvarar för den individuella lönesättningen inom de ramar som tilldelats.

Lönesättande chefs ansvar innebär:

- att informera medarbetarna om kommunens lönepolitik och inriktning inför löneöversyn
- att föreslå och sätta lön vid nyanställning enligt kommunens riktlinjer och gällande avtal
- att föreslå och motivera lön vid löneöversyn
- att vid lönesamtal kommunicera sin bedömning av medarbetarens arbetsinsats för verksamhetens utveckling och resultat utifrån väl kända lönekriterier
- att meddela ny lön i enlighet med de centrala avtalen

Riktlinjer vid lönesättning

Västerviks kommun tillämpar individuell och differentierad lön som ska ge möjlighet att premiera enskilda medarbetares bidrag till verksamhetens måluppfyllelse och utveckling.

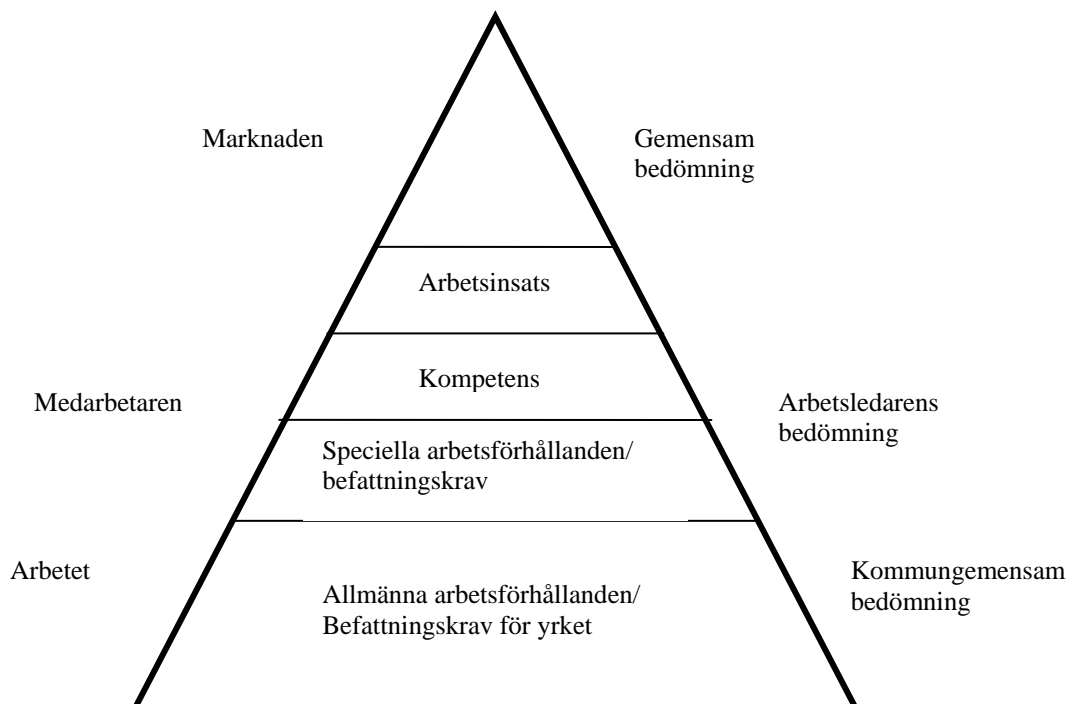
Lönesättningen baseras på tre faktorer: arbetet, medarbetaren och marknaden (se bild):

1. Arbetets svårighetsgrad, krav på utbildning, erfarenhet och ansvar påverkar lönenivån tillsammans med arbetsförhållanden. Bedömningen av arbetet görs kommungemensamt utifrån en arbetsvärdering.

2. Den enskilde medarbetaren värderas efter arbetsinsats och bidrag till verksamhetens resultat och utveckling. Lönesättande chef gör denna bedömning utifrån fastställda lönekriterier. Bedömningen kommuniceras i samband med det enskilda lönesamtalet genomförs. För att kunna påverka sin löneutveckling ska varje medarbetare känna till och vara medveten om vilka krav som arbetet ställer och vilka resultat som förväntas.

3. Marknadens påverkan på lönenivån styrs av tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Marknadslönesituationen kan därför sätta kommunens lönestruktur ur spel, såväl inom som mellan yrkeskategorier. Kortsiktigt kan nyanställda lönesättas högre än jämförbara redan anställda.

Om löneglidning sker av marknadsskäl ska lönerelationer successivt återställas. Denna omständighet ska beaktas av löne- och förhandlingsgruppen inför löneöversynerna.



Lönebildning

Lönebildning är den process som omfattar alla de åtgärder och avtal som på något sätt påverkar lönen. De yttre faktorer som påverkar lönen är bland annat ekonomi, arbetsmarknad, lagstiftning och de centrala parternas löneavtal. Den egna lönepolitiken och ekonomiska situationen i kommunen påverkar också lönebildningen.

Lönen är en ersättning för utfört arbete och måste därför spegla de resultat som varje medarbetare utför i relation till uppsatta mål för verksamheten. Den avgjort största delen av lönesumman bestäms av befattningens svårighetsgrad, kvalifikationsnivå och de krav som ställs för att kunna utföra uppgiften.

Löneöversyn

Löneöversynen genomförs förvaltningsvis efter det att inledande överläggningar med de fackliga organisationerna har genomförts på kommunledningsnivå. På förvaltningsnivå presenteras planerade åtgärder och motiven för dessa i enlighet med kommunens lönepolitik.

Inom förvaltningarna fördelas löneutrymme i enlighet med planerade åtgärder på förvaltningsnivå och kommunens inriktning för löneöversynen.

Lönesättande chefer genomför lönesamtal och lämnar förslag på ny lön.

Lönesamtalet är ett bedömningsamtal utifrån fastställda lönekriterier och de bedömningsgrunder som överenskommit.

I Västerviks kommun tillämpas en modell (om inte annat överenskomts) som innebär att lönesamtalet delas i två delar.

Vid det första samtalet fokuseras medarbetarens förståelse av uppdraget och medarbetarens bidrag till verksamhetens måluppfyllelse utifrån väl kända kriterier. Vid detta samtal pratas inte lön. Vid ett andra kortare samtal presenteras och motiveras förslag till ny lön.

På förvaltningsnivå avslutas löneöversynen med en avstämning tillsammans med de fackliga organisationerna. Inför avstämningen lämnas arbetsgivarens samlade förslag till ny lön till facklig organisation. Löneöversynen utvärderas och gjorda lärdomar ska ligga till grund för nästa löneöversyn.

Lokala parter kan, i enlighet med centrala avtal, träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna i löneöversynen på annat sätt än som beskrivs ovan.

Lönesättning: föräldralediga – sjukskrivna – tjänstlediga

Föräldralediga har enligt lag rätt till en löneutveckling motsvarande den som skulle ha gällt om arbetstagaren skulle ha varit i tjänst. Det innebär att föräldralediga ska erbjudas lönesamtal och lönesättas på samma villkor som övriga arbetstagare.

Sjukskrivna och tjänstlediga ska erbjudas lönesamtal och lönesättas individuellt med beaktande av hela lönen.

Nyanställning/ingångslöner

Lönen vid nyanställning ska grundas på de kommungemensamma riktlinjer som utarbetats av löne- och förhandlingsgruppen och fastställts i dialog mellan parterna. Avvikelser från de lönespann som angivits inom respektive yrkesgrupp/kategori ska stämmas av med löne- och förhandlingsgruppen innan ny lön överenskomms med den sökande.

Lönejustering mellan löneöversynerna

Huvudregeln är att lönejusteringar görs vid ordinarie löneöversyner. I undantagsfall kan löneförändringar förekomma mellan översynerna. Vid lönejustering utanför lönerevisionerna ska grundprincipen vara ”rätt lön” i förhållande till den lönestruktur som finns i kommunen.

Följande ska vara vägledande för lönejustering:

- Förändringen ska vara av väsentlig karaktär, vilket oftast innebär att förändringen är förhandlad med facklig organisation
- Förändringen ska vara av kvalitativ karaktär dvs. ökat ansvar, chefsansvar och eller nya arbetsuppgifter som innebär krav på ökad kompetens
- Förändringen ska vara av stadigvarande karaktär

Beslut om lönejustering mellan löneöversynerna ska stämmas av med löne- och förhandlingsgruppen och beslutas av lönesättande chef.

Lönetillägg/arvode

Lönetillägg används vid tidsbegränsade uppdrag som innebär ett ökat ansvar under begränsad period. Särskilda omständigheter kan beaktas vid större förändringar inom förvaltningen då förändringarna är av särskild vikt för arbetsgivaren. Beslut om lönetillägg fattas av förvaltningschef efter samråd med löne- och förhandlingsgruppen.

Inlöst övertid

Förvaltningschef (motsvarande) har inte rätt till kompensation för övertid.

Löne- och förhandlingsgruppen får i uppdrag att utarbeta kommungemensamma riktlinjer för tillämpning av inlöst övertid.

Lönesättning vid intern rörlighet

Vid omplacering på grund av sjukdom eller organisatoriska skäl:

Arbetstagare som omplaceras på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom och **överenskommelse** träffas om lägre lön, utges ett lönetillägg under 24 månader med reducering under de sista 12 (enligt AB). Regleringen gäller om överenskommelse inte träffas om annat.

Vid omplacering på grund av övertalighet:

Vid omplacering på grund av övertalighet erhåller arbetstagaren den lönenivå som gäller för den nya tjänsten.

Vid förflyttning:

Vid förflyttning behåller arbetstagaren sina löne- och anställningsvillkor.

Andra ersättningsformer än lön

Exempel på andra ersättningsformer kan vara:

- Kortare arbetstid
- Pensionsförsäkring – pensionsavsättning
- Löneväxling
- Kompetensutveckling

Löne- och förhandlingsgruppen får i uppdrag att utreda och presentera ett underlag till kommunstyrelsen för beslut om andra belöningsformer än lön ska tillämpas inom Västerviks kommun.

Tidsbegränsade anställningar

Vikarier och andra tidsbegränsat anställda lönesätts efter samma grunder som tillsvidareanställda. Huvudregeln är att lönen fastställs för hela den avtalade tiden för anställningen.

Dock kan det finnas anledning att arbetsgivaren i samband med löneöversynen ser över de tidsbegränsade anställningarna för att vid behov justera löner som inte ligger rätt.

Ersättningen till timavlönade ska räknas upp från samma datum som för övriga anställda.

Vikariatsersättning

Löne- och förhandlingsgruppen får i uppdrag att utarbeta principer för vikariatsersättning

Fackliga företrädare

Löne- och förhandlingsgruppen får i uppdrag att utarbeta principer för lönesättningen av fackliga företrädare.