



2005-11-09

2007.1535

VADSTENA KOMMUN Kommunstyrelsen
2007 -06- 13
Diarienumr 2005/186
Beteckn. 024

Lönepolicy för Vadstena kommun

Vadstena kommuns lönepolicy är en del av kommunens personalpolitiska program och bygger på de värderingar och förhållningssätt som framgår av det personalpolitiska programmet och andra övergripande dokument.

Lönepolicyn ska bidra till att skapa goda förutsättningar dels för att rekrytera och behålla personal och dels för personalen att verka inom kommunens verksamheter med fortsatt hög kvalitet med kundernas behov och intressen i fokus.

1 Allmänna principer

- ◆ Lönepolicyn ska medverka till att kommunens personal stimuleras till att göra ett gott resultat, till individuell utveckling och till att nå verksamhetens mål
- ◆ Lönepolicyn ska bygga på intentioner i centrala avtal.
- ◆ Samma principer för lönesättning gäller oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.
- ◆ Samma principer för lönesättning gäller för tillsvidareanställda och visstidsanställda.
- ◆ Lönesättningen bygger på individuell och differentierad lön. För vissa grupper kan grunden för lönesättning utgöras av lokalt överenskomna lönestegar.
- ◆ Kriterier för lönesättning på befattnings- och individnivå framgår av lönepolicyn. Kriterier på individnivå kompletteras med verksamhetsanpassade kriterier.
- ◆ Lönen påverkas även av marknadssituationen
- ◆ Lönen ska sättas nära den anställde



2 Lönebildningsprocessen

2.1 Kriterier

Lönepolicyn anger generella kriterier som kan kompletteras med verksamhetsanpassade kriterier.

2.1.1 Varje befattning lönesätts inom en ram som påverkas av:

- ◆ formell och /eller förvärvad kompetens
- ◆ ansvar och befogenheter
- ◆ arbetsinnehåll
- ◆ svårighetsgrad
- ◆ arbetsförhållande och risker

2.1.2 Marknadsanpassning

För den slutgiltiga lönesättningen tillkommer marknadsanpassning av lönenivån.

2.1.3 I bedömningen av individens egen prestation och resultat av arbetsinsatsen tas hänsyn till:

- ◆ bidrag till arbetslagets resultat i förhållande till fattade beslut och till verksamhetens mål
- ◆ förmåga och vilja att omsätta sina kunskaper till resultat som bidrar till att nå verksamhetens mål
- ◆ bemötande
- ◆ engagemang
- ◆ erfarenhet

2.2 Löneförhandlingar

Lönen ska sättas med hänsyn till de kriterier som framgår av kommunens lönepolicy.

2.2.1 Nyanställning

Överenskommelse om lön ska vara klar innan beslut om anställning fattas.



2.2.2 Löneöversynsförhandlingar

Löneöversynsförhandlingar ska föregås av lönesamtal.

I löneöversynsförhandlingar

- ◆ är det möjligt att växla lönehöjning mot till exempel pensionsavsättning eller där verksamheten tillåter arbetstidförkortning eller semesterdagar
- ◆ där individuell bedömning inte kan ske till exempel på grund av ledighet ska löneutvecklingen följa yrkesgruppens genomsnittliga utveckling
- ◆ får ingen missgynnas på grund av sjukskrivning, deltidsarbete, visstidsanställning, föräldraledighet eller ledigheter för politiska eller fackliga uppdrag

2.2.3 Omorganisation

Arbetsgivaren ska ta initiativ till förhandlingar om löner innan beslutade omorganisationer träder i kraft.

2.2.4 Övriga förhandlingstillfällen

Arbetsgivaren ska kalla till förhandling utan dröjsmål när facklig organisation eller enskild anställd begärt förhandling om lön och/eller andra anställningsvillkor

3 Ansvarsfördelning

Ansvarsfördelning framgår av kommunens delegationsordning

3.1 All personal har ansvar för att:

- ◆ delta och bidra i lönesamtal
- ◆ hålla sig informerad om mål och övergripande dokument såsom personalpolitiskt program, SIQ:s 13 grundläggande värderingar, samverkansavtal och den egna verksamhetens mål.
- ◆ tillämpa och respektera värderingar och förhållningssätt i kommunens centrala dokument



3.2 Varje chef har ansvar för att

- ◆ sätta mål för individer och verksamheter, att följa upp resultat och ge återkoppling
- ◆ lönepolicyn är definierad och välförankrad
- ◆ tillsammans med medarbetare komplettera och förankra kriterier för lönesättning på verksamhetsnivå
- ◆ lönesamtal genomförs
- ◆ överenskommelse om lönesättning vid nyanställning träffas
- ◆ lönesättning sker i linje med löneavtal, lönepolicy och kommunens löneprofil samt
- ◆ ta initiativ till löneförhandlingar vid omorganisation eller annan förändring av arbetsuppgifter.

3.3 Kommunens centrala ledningsgruppen ansvarar för

- ◆ Löneöversynsförhandlingar
- ◆ Löneförhandlingar vid omorganisationer och vid andra tillfällen
- ◆ Prioriteringar i samband med löneförhandlingar
- ◆ Arbete med arbetsvärdering, kartläggning samt kommunens löneprofil
- ◆ Att följa upp och samordna lönesättningen inom kommunen

3.4 Kommunchefen ansvarar för att

- ◆ träffa kollektivavtal för Vadstena kommun

3.5 Kommunstyrelsen ansvarar för

- ◆ Att fastställa ekonomiska ramar för löneöversynsförhandlingar
- ◆ Övergripande principer och prioriteringar för löneförhandlingar