



Vimmerby  
kommun

*Kommunstyrelseförvaltningen*

Sida  
1(13)

Ärendenr  
KS 2022/457

Framtagen av HR-avdelningen

Fastställd av kommunstyrelsen 2023-01-10 § 18

# Lönepolitiska riktlinjer

## Innehåll

LÖNEPOLITISKA RIKTLINJER	4
STYRNING AV LÖNEBILDNINGEN	4
LÖN SOM VERKSAMHETSSTYRNING	4
LÖNEAVTAL	5
LÖNESTRUKTUR	5
LÖNESPRIDNING	6
LÖNEBILDNINGSPROCESSEN I VIMMERBY KOMMUN	7
ANSVAR I LÖNEBILDNINGSPROCESSEN	7
HR-AVDELNINGEN	7
FÖRVALTNINGSCHEFER	7
CHEFER	7
MEDARBETARE	8
ARBETSVÄRDERING	8
LÖNEKARTLÄGGNING OCH DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567)	8
MARKNAD	9
LÖNEÖVERSYN	9
LÖNEUTRYMME	9
LÖNEKRITERIER	10
LÖNESÄTTNING I DIALOG	10
RESULTAT- OCH UTVECKLINGSSAMTAL	10
LÖNESAMTAL	10
LÖNESÄTTANDE SAMTAL	11
GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER FÖR LÖNESÄTTNING	11
SVAG ELLER INGEN LÖNEUTVECKLING	11
LÖNESÄTTNING AV MEDARBETARE SOM ÄR FÖRÄLDRALEDIGA, HAR LÄNGRE SJUKFRÅNVARO ELLER ÄR TJÄNSTLEDIGA	11
INDIVIDUELL OCH DIFFERENTIERAD LÖNESÄTTNING	11
DISKRIMINERING VID LÖNESÄTTNING	12
LÖNESÄTTNING VID ANDRA TILLFÄLLEN	12
Lönesättning vid nyanställning	12
Ingångslöner	13
Lönesättning mellan löneöversynerna	13
Lönesättning vid ny tjänst inom kommunen hanteras enligt följande:	13
Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom	13
Lönesättning av visstidsanställda	14
Löneutveckling för äldre arbetstagare	14
Lönetillägg	14
Tjänster som kräver viss examen	14

## Lönepolitiska riktlinjer

Detta dokument är fastställt av kommunstyrelsen och anger den långsiktiga lönepolitiska inriktningen för Vimmerby kommun som arbetsgivare.

Lönepolitiken inom Vimmerby kommun syftar till att stödja kompetensförsörjningen på alla nivåer och skapa förutsättningar för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. En god sammanhållen lönepolitik stimulerar till ständig utveckling och förbättring samt är ett instrument för att styra verksamheten mot uppsatta mål. Den ger också chefen förutsättningar att kunna styra sin verksamhet.

Vimmerby kommuns lönepolitik ska stimulera till ökat engagemang bland våra medarbetare samt utveckling av verksamhetens produktivitet och kvalitet. Lönebildningsarbetet är inriktad mot konkurrenskraftiga löner som kan hävda sig på marknaden och gynna kompetensförsörjningen på kort och på lång sikt samt är integrerad med budgetprocessen. Löneöversynen ska vara en naturlig del i den löpande verksamheten och ge möjlighet till löneutveckling för de medarbetare som bidrar mest till verksamheten. Jämställda löner ska känneteckna lönesättningen såväl vid nyanställning som vid löneöversyn. Med utgång från värdeorden Mod, Ansvar och Fantasi arbetar vi för att hålla konkurrenskraftiga löner, att rätt person ska ha rätt lön samt med väl grundade lönestrukturer.

## Styrning av lönebildningen

Kommunens lönebildning styrs i huvudsak av lönepolitiska riktlinjer, budget, gällande löneavtal och lönekartläggning enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt marknad.

- Lönepolitiska riktlinjer visar kommunens övergripande lönepolitik på lång sikt samt förtydligar lönebildningsarbetet.
- Budgeten inkluderar medel för löneökningar och specificeras genom centralt löneanslag.
- Löneavtalen med kollektivavtalsbärande parter kan sätta ramar eller inriktning för löneutfall, löneprocess och lönepolitiska faktorer.
- Den lagstadgade, årliga lönekartläggningen syftar till jämställda löner inom och mellan yrkesgrupper och ställer vid behov krav på korrigeringar inom tre år.
- Marknaden är väsentlig för att hålla lönerna inom Vimmerby kommun konkurrenskraftiga samt för att stärka kompetensförsörjningen.

## Lön som verksamhetsstyrning

Lön och lönebildning är en del av kommunens verksamhetsstyrning. Det är avgörande för lörens styrande effekt på verksamheten att varje aktör i lönebildningsprocessens olika delar är medveten om, och agerar utifrån, lönepolitiken i denna riktlinje och hur den samspelar med gällande löneavtal.

Rätt använt bidrar lönebildningen till att verksamheten och medarbetare utvecklas. Medarbetarnas upplevelse av legitimitet i lönebildningen är central för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och engagemang. Legitimiteten påverkas starkt av att:

- Lön och löneökningar fördelas utifrån prestation och engagemang i arbetet
- Lönebildningsprocessen hanteras konsekvent och korrekt
- Medarbetaren behandlas respektfullt, värdigt och icke diskriminerande
- Medarbetaren får tydlig, tillräcklig och relevant information om lönebildningsprocessen.

Möjlighet till en god löneutveckling är en förutsättning för att stärka arbetet med kompetensförsörjning. Löneutvecklingen ska vara kopplad till goda prestationer som tydligt knyter an till lönekriterier och utvecklingsplaner. Förhållandet mellan nyutbildades löner och löner för medarbetare med erfarenhet ska beaktas.

## Löneavtal

Centrala parter har slutit löneavtal som bland annat reglerar ramar för hur lönebildningen ska hanteras gentemot respektive facklig organisations medlemmar. Kommunens lönepolitik har att förhålla sig till de ramar och förutsättningar som löneavtalen reglerar. Samtliga löneavtal bygger på individuell och differentierad lön och lokal lönebildning där kommunens lokala förutsättningar såsom möjlighet att rekrytera och behålla medarbetare samt ekonomi ska beaktas. Lönebildningen ska bidra till att kommunen når målen för verksamheterna och stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför särskilt viktigt att lönen på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Lönen ska sättas så nära verksamheten som möjligt och skapa en process där medarbetarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Lönekriterier och bedömningsgrunder ska vara väl kända och samtal om lön ska genomföras med samtliga medarbetare.

## Lönestruktur

Lönebildning ska bidra till att vi når uppsatta mål och ska stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet. Löneöversynens syfte är att skapa en lönebild som stödjer kvalitet och utveckling av verksamheterna. Löneöversynen är en del i verksamhetsstyrningen och den lönesättande chefens roll är att se över medarbetarens hela lön. Lönestrukturen ska kunna förklaras genom goda prestationer över tid – där medarbetaren med högst lön också är den som över tid har bidragit mest till verksamhetens resultat.

För att få en tydlighet i lönestruktursarbetet uttrycks löner i total grundlön exkl. lönetillägg, i såväl löneöversynsarbete samt i lönekartläggning och jämförelser (medianlöner). Detta innebär att lönesättande chef har fokus på den hela nya grundlönen vid årlig löneöversyn. Ibland blir fokus för mycket på löneökningen i en löneöversyn som ersättning för prestationen. Löneökningen är dock enbart någon procent av helheten. Det är medarbetarens

hela lön som är ersättning för det arbetet som utförs och som ska motsvara den prestation som genomförs. Den medarbetare som presterar bäst ska ha högsta lönen, och det innebär inte nödvändigtvis det högsta utfallet i en löneöversyn. Genom att titta på hela lönen kopplat till prestation, inte löneökningen kopplat till prestation, blir lönen individuell och differentierad. Ett fokus på den totala grundlönen vid en löneöversyn innebär inte att där finns s.k. lönetak. Genom individuell lönesättning och att fokusera på hela lönen skapas möjligheter både till att korrigera lönebildningen och att arbeta strategiskt och långsiktigt med lönestrukturen. Rätt medarbetare ska ha rätt lön, och lönen är rätt när den överensstämmer med kommunens lönestruktur, som grundas på arbetsvärderingen, samt när lönen kan motiveras av den enskilda medarbetarens prestationer.

För att lönebildningen ska fungera som ett styrinstrument i organisationen behövs goda kunskaper om rådande lönestruktur. Det ger förutsättningar för en gemensam målbild av den långsiktiga lönepolitiken samt en övergripande lönestruktur för Vimmerby kommun. Strukturen anger en inriktning för hur arbetsgivaren vill att lönerna ska styras för olika yrken inom kommunen på några års sikt. Vid lönesättning av en ny medarbetare är det behjälpligt för chefen att se över den lönestruktur som finns för aktuell yrkeskategori. Lönestrukturen bör ge en bild av vilka förväntningar chefen har på sina medarbetare. Ju högre upp i lönestrukturen desto högre förväntningar utifrån prestation och resultat. Vid lönesättning av en nyanställning ska chefen ta i beaktande vilka förväntningar som finns på den nyanställda utifrån utbildning, erfarenhet och kraven på den tilltänkta rollen.

Lönestrukturen i gruppen kan ge chefen en vägvisning om vilken lön som är rimlig att sätta. Det är viktigt att rätt lön sätts redan vid första anställningstillfället, oavsett anställningsform, så att medarbetaren får rätt placering i lönestrukturen. Skulle det ändå uppstå situationer där medarbetare ligger fel i lönestrukturen ska dessa i första hand justeras i samband med ordinarie löneöversyn. För att det ska vara möjligt är det viktigt att respektive chef analyserar lönestrukturen i god tid inför löneöversynen så att korrekta prioriteringar kan göras.

## Lönespridning

Individuell och differentierad lön bidrar till lönespridning mellan olika medarbetare inom en yrkesgrupp. Arbetsgivaren eftersträvar en god lönespridning grundad på lönekriterier som i sin tur kan skapa förutsättningar för en bra löneutveckling. Individen ska själv genom sin insats kunna påverka sin löneutveckling. Centrala parter är överens om att det ska finnas lönespridning både inom och mellan yrkesgrupper. Lönespridning visar att den enskilda medarbetarens prestation och resultat bedöms och värderas individuellt och verkar på så sätt som en motivationsfaktor. Det är därför viktigt att chefen vågar sätta olika lön på sina medarbetare och premierar goda prestationer.

Lönespridning behöver dock inte se lika ut över tid, utan bör ses ur ett långsiktigt perspektiv då medarbetarens prestation och resultat kan variera både vad gäller enskilt och för hela gruppen. Det kan medföra att lönespridningen i vissa perioder blir mer sammanpressad.

Lönespridning är viktigt för attraktiviteten i ett yrke. Det visar på möjligheten att själv påverka lönen och göra lönekarriär. Lönespridning är dock inte ett ändamål i sig själv, spridningen måste kunna förklaras utifrån rätt grunder – det vill säga bidrag till verksamhetsutvecklingen över tid och skillnader i den aktuella medarbetargruppen.

## **Lönebildningsprocessen i Vimmerby kommun**

Lönepolitiska riktlinjer, löneavtal, lönekartläggning och kompetensförsörjningsprognos ger input till löneökningsbehov i budget. Samtliga förvaltningar behöver hantera lönebildningen utifrån den kommunövergripande lönestrukturen så att inte oönskade löneskillnader uppkommer. Detta gäller särskilt då obalanserade löneökningar på en förvaltning kan vara lönedrivande för andra förvaltningar eller resultera i ojämsställda löner i lönekartläggningen. Inom lönebildningsprocessen inryms både lönesättning vid nyanställning och den årliga löneöversynen.

### **Ansvar i lönebildningsprocessen**

#### **HR-avdelningen**

HR-avdelningen är processägare för lönebildningsprocessen, ansvarar för kommunövergripande överläggningar och avstämningar med de fackliga parterna gällande löneöversyn, stöd och utbildning till cheferna, ansvarar för kommunövergripande information och utbildning samt genomför årlig lönekartläggning enligt diskrimineringslagen (2008:567).

HR-chef har delegation för centralt löneanslag.

#### **Förvaltningschefer**

Förvaltningschef ansvarar för att löneöversynen inom förvaltningen genomförs utifrån den lönepolitiska riktlinjen och de ev. lönesatsningar som är bestämda, samt ansvarar för att lönekriterier är kända inom sin förvaltning. Förvaltningschef ansvarar också för genomföra en analys hur lönebildningsarbetet fungerar inom förvaltningen samt vilka löneökningsbehov som finns. Detta lyfts sedan i dialog med HR-avdelningen, inför planering av utbildningsinsatser till chefer och ev. lönesatsningar i kommande löneöversyn.

#### **Chefer**

Lönesättande chef har ett stort ansvar i arbetet med att styra via lön, då det är chef som omsätter de faktorer och principer som ligger till grund för lönebildningen i praktisk handling. Det är också chefen som möter medarbetaren i lönesamtalet. Därmed har närmaste chef det yttersta ansvaret för att säkerställa att medarbetaren förstår och känner tillit till processen genom att vara tydlig i motiveringen av bedömningen av medarbetaren, samt att via lön styra medarbetaren och verksamheten åt rätt håll.

Varje chef har ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal. I helhetsansvaret ingår att aktivt medverka i lönebildningen och ta det slutliga ansvaret för lönesättningen på den egna enheten. En viktig del i arbetet är chefens dialog med medarbetarna gällande de lönekriterier som finns på arbetsplatsen och även en tydlighet med vilka prestationer som krävs för att medarbetarna ska få en god löneutveckling. För medarbetare som har en låg lön och samtidigt en låg löneutveckling ska handlingsplan upprättas.

## **Medarbetare**

Målet är att medarbetarens arbetsprestation, ansvarstagande och bidrag till verksamhetens måluppfyllelse ska speglas i lönen. En viktig del i detta är att medarbetaren har förståelse för varför man har den lön man har, men också en förståelse i vad som krävs för att få en god löneutveckling. Chefens dialog med medarbetaren är av central betydelse men här förväntas också medarbetaren ta ett eget ansvar. Det genom att delta i verksamhetens diskussioner kring mål och utveckling, vara aktiv i diskussioner av lönekriterier samt att vara väl förberedd inför resultat- och utvecklingssamtal och lönesamtal. Genom detta får medarbetaren en förståelse och kunskap av vad som krävs för arbetsprestationer och insatser för att för att få en bra löneutveckling.

## **Arbetsvärdering**

I Vimmerby kommun används ett arbetsvärderingssystem. I arbetsvärderingssystemet har alla yrkesbefattningar inom organisationen värderats i en förutbestämd graderingsskala i kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Ett arbete kan ses som likvärdigt med ett annat arbete om det, utifrån den sammantagna bedömning av de krav arbetet ställer, anses ha lika värde. Resultatet av arbetsvärderingsarbetet används vid lönesättning, lönejämförelser och vid analyser i den årliga lönekartläggningen. Arbetsvärderingen uppdateras då nya yrken tillkommer eller när innehållet i ett yrke förändras väsentligt.

I arbetsvärderingen är det enbart *grundkraven* som värderas, oavsett vilken person som innehar befattningen. De individuella delarna som t. ex. personliga delegeringar, speciella ansvarsområden, kortare specialutbildningar, ansvar som biträdande chef och liknande är inte värderat i grundbefattningen. Dessa delar kopplas till den individuella prestationen och behandlas utifrån verksamhetens lönekriterier.

## **Lönekartläggning och diskrimineringslagen (2008:567)**

Inom Vimmerby kommun ska lönerna vara jämställda. Lönekartläggning, analys och åtgärder ska genomföras utifrån lika och likvärdigt arbete för att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader beroende på kön. Det är en del av de aktiva åtgärder som en arbetsgivare är ålagda att genomföra i sin verksamhet, enligt diskrimineringslagen (2008:567). Om löneskillnader inte har en saklig förklaring ska de åtgärdas i samband med löneöversyn och justeras inom tre år. Lönekartläggning sker årligen och ska vara en naturlig del av lönebildningsprocessen. Lönekartläggningen grundar sig på arbetsvärderingen av samtliga befattningar.

## Marknad

Lönerna i Vimmerby kommun ska vara konkurrensmässiga. För att nå konkurrensmässiga löner behöver organisationen ha en löneutveckling som innebär att kommunen inte tappar i medianlönenivå gentemot omgivande kommuner. Varje år jämförs lönestatistik för Vimmerby kommuns yrkesgrupper med övriga kommuner i länet, för att identifiera yrkesgrupper som kan behöva prioriteras i kommande löneöversyn.

Marknaden har således betydelse för lönebildningen och påverkar också Vimmerby kommuns lönestruktur. De geografiska förutsättningarna och marknaden ser olika ut för olika typer av kompetenser och marknadskrafter på specifika arbeten inverkar på lönebildningen.

## Löneöversyn

Löneöversynen är en årligt återkommande process, som börjar med fackligt uppstartsmöte och avslutas med att ny lön betalas ut. Vimmerbys kommun tillhör arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). SKR träffar centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor (HÖK) med arbetstagarorganisationerna.

Förutsättningarna för löneöversynen regleras i de centrala avtalen samt i lokala överläggningar med respektive facklig organisation. I överläggning mellan facklig organisation och arbetsgivarrepresentant överenskoms förhandlingsordning och former för löneöversynen, och de fackliga lämnar sin yrkanden. Innan ny lön betalas ut träffar arbetsgivaren de respektive fackliga organisationerna i en avstämning för att diskutera hur årets löneöversynsprocess har fungerat.

## Löneutrymme

Löneutrymmet påverkas av gällande löneavtal, kommunens ekonomiska förutsättningar samt kommunens behov av löneökningar för att kunna behålla och rekrytera personal.

I de fall yrkeskategorier inom ett visst avtalsområde har ett sifferavtal, dvs. en fastslagen summa som varje tillsvidareanställd genererar till löneutrymmet, står det uttryckt i aktuell HÖK. Summan är inte garanterad varje medarbetare, utan lönen sätts individuellt och differentierat. För de flesta fackförbund är det förhandlat sifferlösa avtal, vilket ger arbetsgivaren ett större ansvar att arbeta med önskad lönestruktur, lönespridning samt aktuella prioriteringar.

Vid beräkning av löneökningsutrymme genererar oorganiserade medarbetare samma procentuella påslag som organiserade medarbetare inom aktuellt avtalsområde.

Utgångspunkterna om yrkesgrupper som ska prioriteras i löneöversyn baseras på lönekartläggningen enligt diskrimineringslagen (2008:567), organisationens kompetensbehov på kort och lång sikt, lönestrukturen inom Vimmerby kommun samt marknad dvs. lön jämfört med omgivande kommuner.



## Lönekritierier

Bedömningen av medarbetarnas arbetsinsats ska göras utifrån kända lönekriterier. Lönekriterierna gäller alla medarbetare och alla verksamheter inom kommunen. Det är därför av stor vikt att lönekriterierna diskuteras och bryts ner så att det står klart vad de innebär för den egna verksamheten. Det rekommenderas att lönekriterierna går igenom minst en gång om året inför genomförande av lönesamtal. Det är viktigt att medarbetarna kan förstå koppling mellan prestation i sitt arbete och utfallet av den nya lönen.

## Lönesättning i dialog

Syftet med en dialog kring lön och medarbetarens prestation är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Lönen ska harmonisera med det mervärde som medarbetaren skapar för Vimmerbys kommun och lönen ska spegla medarbetarens prestation utifrån mål och resultatuppfyllelse.

## Resultat- och utvecklingssamtal

Resultat- och utvecklingssamtalet är ett återkommande samtal som sker enskilt mellan medarbetare och närmaste chef. Samtalet är ett tillfälle för chefen att återkoppla och utvärdera det arbete som utförts av medarbetaren. I samtalet ska det även vara tydligt för medarbetaren vad som förväntas av denne i arbetet. Vidare är resultat- och utvecklingssamtalet ett tillfälle att diskutera medarbetarens, chefens och verksamhetens utvecklingsmöjligheter samt ett tillfälle för att skapa delaktighet och påverkansmöjlighet för medarbetaren för att ständigt förbättra verksamheten. Samtalet ska mynna ut i en skriftlig personlig utvecklingsplan där chef och medarbetare sätter upp utvecklingsmål för medarbetaren.

## Lönesamtal

Lönesamtalet är en uppföljning av resultat- och utvecklingssamtalet och ytterligare ett tillfälle för dialog mellan chef och medarbetare. Fokus i lönesamtalet är medarbetarens prestation från föregående år i förhållande till uppsatta lönekriterier, vilka förväntningar som chefen har på medarbetaren och hur väl medarbetaren uppfyller dessa. Som en förberedelse för lönesamtalet gör både medarbetaren och chefen en bedömning utifrån gällande lönekriterierna av hur medarbetaren uppfyller dessa kriterier. Det är därför viktigt att lönekriterierna lyfts och diskuteras i arbetsgruppen så att båda parter har samma syn på vad kriterierna innebär i berörd verksamhet. Under lönesamtalet får både chef och medarbetare tillfälle att motivera sin bedömning. I lönesamtalet är det viktigt att chef och medarbetare inte diskuterar belopp på löneökningen, då chef vid det tillfälle inte vet vilket löneutrymme som kan bli aktuellt. Ny lön meddelas vid senare tillfälle och hur lönen förmedlas till medarbetaren beror på vilket förhandlingsmodell berört fackförbund har valt.

## **Lönesättande samtal**

Det lönesättande samtalet är ett kort samtal där lönesättande chef meddelar och motiverar den nya hela lönen till medarbetaren, och med en hänvisning till den tidigare diskussionen under lönesamtalet. Samtalet är inte en förhandling, lönesättande chef har beslutat den nya lönen. Vid detta samtal ska det klart framgå att det finns en tydlig koppling till lönekriterierna, de tidigare samtalen och den utvecklingsplan som tidigare upprättats. Det lönesättande samtalet sker med fördel muntligen, men det går också att meddela den nya lönen skriftligen om det är behövt pga. verksamheten. Medarbetaren ska då ha möjlighet till ett kortare samtal för att få en tydlig motivering till den nya lönen.

## **Grundläggande principer för lönesättning**

Lönesättning sker främst vid nyanställning samt vid den årliga löneöversynen.

### **Svag eller ingen löneutveckling**

Det är naturligt att ägna mer kraft åt fördjupade insatser för de arbetstagare som av olika skäl inte når uppsatta mål. Chefer måste ge medarbetare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef. Vid låg lön samt en låg löneutveckling ska en handlingsplan upprättas där det framgår för medarbetaren vad som krävs för att få en förändrad löneutveckling. Både chef och medarbetare har ansvar för handlingsplan och uppföljning.

### **Lönesättning av medarbetare som är föräldralediga, har längre sjukfrånvaro eller är tjänstlediga**

Medarbetare som är föräldralediga, har längre sjukfrånvaro eller på annat sätt är tjänstlediga ska ingå i löneöversynen. Medarbetaren ska då erhålla samma löneutveckling som om medarbetaren varit i tjänst. Det får inte finnas något samband mellan en svag löneutveckling och frånvaron. Medarbetaren ska erbjudas resultat- och utvecklingssamtal samt lönesamtal och lönesättas individuellt och differentierat precis som medarbetare i tjänst. Tidigare prestationer och resultat innan aktuell frånvaro ska vara vägledande för lönesättning av dessa medarbetare.

### **Individuell och differentierad lönesättning**

Vimmerby kommun tillämpar i enlighet med de centrala avtalen individuell och differentierad lönesättning. Detta innebär att lönen ska spegla medarbetarens individuella resultat och bidrag till verksamhetens mål. Individuell lönesättning innebär att en del av lönen bedöms utifrån den enskilda medarbetarens prestation i förhållande till de uppsatta individuella målen. I löneöversyn lönesätts medarbetare efter den individuella prestationen.

Lönen kan se ut olika inom en yrkesgrupp utifrån uppgifters svårighetsgrad och individuella prestationer. Det betyder att lönen är differentierad.

Medarbetares prestation och resultat i förhållande till verksamhetsmålen varierar, detta innebär även att lönerna mellan medarbetare med liknande arbetsuppgifter skiljer sig åt. Individuell och differentierad lönesättning bestäms utifrån:

- Arbetets innehåll och befattningens arbetsvärdering
- En bedömning av individens utbildning, erfarenhet och prestation utifrån gällande lönekriterier
- Tillgång och efterfrågan av specifik personal och marknadslöneläget för specifika befattningar

En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan lönesättande chef och medarbetare och den dialogen måste fungera för att lönesättningen ska få legitimitet och acceptans.

### **Diskriminering vid lönesättning**

Vid lönesättning av nyanställd eller i den årliga löneöversynen får det inte finnas någon osaklig löneskillnad på grund av kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna; könsöverskridande identitet eller uttryck, etniskt ursprung, religion eller livsåskådning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Löneskillnader får inte heller bero på facklig eller politisk tillhörighet. Skillnader i lön måste kunna motiveras och förklaras.

### **Lönesättning vid andra tillfällen**

#### *Lönesättning vid nyanställning*

Ansvarig chef svarar för lönesättning vid nyanställning. Chefen gör en individuell bedömning av den nyanställda utifrån rekryteringsläge samt konsekvenser för lönestrukturen. Det är viktigt att en jämförelse görs med befintliga medarbetare i liknande befattningar. En jämförelse med befintliga medarbetare görs utifrån nedanstående kriterier:

- Krav på befattningen/arbetsvärderingen
- Kompetens i förhållande till krav på befattningen
- Särskilda kunskaper och kompetens utöver yrkeskraven
- Tidigare erfarenheter inom yrket
- Andra yrkeserfarenheter eller för tjänsten relevanta erfarenheter
- Rekryteringsläget
- Lönespridningen för yrkesgruppen inom Vimmerbys kommun

Lön för en nyanställd kan variera inom berörd yrkeskategoris lönestruktur, från lägsta till högsta lön. Lönen ska fastställas innan beslut om anställning fattas. Ska chefen anställa en inom kommunen helt ny yrkeskategori ska befattningskategori och lönenivå stämmas av med HR-avdelningen.

Medarbetare som nyanställs i kommunen från och med 1 januari ska lönesättas i innevarande års lönenivå, förutsatt att centrala avtal finns (HÖK). Dessa medarbetare ska inte ingå i det årets löneöversyn, vilket ska framgå på anställningsavtalet. Det gäller både för medarbetare som är helt nyanställda i kommunen och för medarbetare som byter befattning inom

kommunen. HR-avdelningen bistår med information om vilket riktmärke en chef bör utgå ifrån när denna sätter lön i nästa års lönenivå.

### *Ingångslöner*

Vimmerbys kommun har överenskommit ingångslöner för vissa yrkeskategorier. Ingångslönerna är ett riktmärke som inte får understigas för aktuell befattning och ska vara vägledande när chefen lönesätter en medarbetare för första gången eller i fall där medarbetaren har genomgått den utbildning som arbetsgivaren har som krav för en annan befattning.

### *Lönesättning mellan löneöversynerna*

Lönesättning ska i huvudsak endast ske i samband med nyanställning och vid löneöversyn. För att pröva en lön mellan löneöversynerna krävs att personen fått en ny befattning (att likna vid en nyanställning) eller att befattningen väsentligt har ändrat arbetsinnehåll. Även här på en nivå att det i praktiken är fråga om en ny anställning. För andra förändringar hänvisas lönesättningen till den årliga löneöversynen.

Vid förändrat ansvar inom befintlig befattning ska förändringen vara av avsevärd art för att kunna motivera en ny lön. Arbetskyldigheten inom en tjänst är i flertalet fall vidsträckt och därför är det möjligt som arbetsgivare att utöka en tjänst med nya arbetsuppgifter utan att det påverkar lönen.

Anställningsformen i sig är inte en faktor i sig för förändrad lönesättning. Det innebär att vid förlängning av vikariat eller när någon övergår från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning, utan förändringar i övrigt, är principen att medarbetaren ingår i kommande löneöversyn och att lönen ses över då istället.

Lönesättning och lönejusteringar utanför löneöversynen sker inom ram för befintlig budget för berörd verksamhet. Lönepolitiken är gemensam för Vimmerbys kommun och ska inte användas internt som ett konkurrensmedel.

### *Lönesättning vid ny tjänst inom kommunen hanteras enligt följande:*

- Vid byte av arbete inom anställningsavtalet bibehålls lönen.
- Vid byte av arbete till annat anställningsavtal sker en individuell lönesättning utifrån kompetens och erfarenhet och enligt lönestrukturen för det yrket.

### *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget, därefter minskar tillägget med 1/12 per kalendermånad.

### *Lönesättning av visstidsanställda*

Vid anställning av visstidsanställda ska chefen se till rådande lönestruktur i gruppen eller inom yrkeskategorin. Likt vid en tillsvidareanställning ska befattningens krav, den sökandes utbildning och tidigare arbetserfarenheter mm vägas in vid lönesättning av en visstidsanställning. En medarbetare får inte lönediskrimineras på grund av att denna är visstidsanställd. Det är viktigt att rätt lön sätts redan från början eftersom lönen förblir oförändrad om visstidsanställningen förlängs eller övergår till annan anställningsform, om inte arbetsuppgifterna avsevärt förändras och det är att beakta den tjänsten som ny. Visstidsanställda bedöms i löneöversyn på samma grunder som tillsvidareanställda utifrån gällande lönekriterier.

### *Löneutveckling för äldre arbetstagare*

I ett kompetensförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att som arbetsgivare ta till vara och utveckla samtliga medarbetare. Genom att bibehålla engagemang och motivation hos de äldre medarbetarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som kompetensförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

### *Lönetillägg*

Anställda som under begränsad tid tar på sig arbetsuppgifter som innebär förändrade ansvars- eller verksamhetsområden kan under denna begränsade tid få ett lönetillägg. Förändrade arbetsuppgifter inom samma befattning är inte skäl för lönetillägg. Särskilt beslut om lönetillägg ska skrivas med aktuell tidsperiod och tydlig angivelse om varför tillägget utgår. Sker förändringen på grund av att medarbetaren går in tillfälligt på en annan befattning ska beslut om tidsbegränsad anställning skrivas med tillfällig lön.

### *Tjänster som kräver viss examen*

Inom kommunen finns det befattningar som kräver specifik utbildning eller examen. Vid de tillfällen en medarbetare anställs innan vederbörandes examen är färdig kan chefen sätta en lägre lön, samt en skrivelse i anställningsavtalet om att medarbetaren vid uppvisat examensbevis får lönen reglerad. Lönen kan i detta fall hamna under grundlönenivå för aktuell befattning, dock ska även här hänsyn tas till tidigare erfarenheter.

Kompetensutveckling genom relevanta högskolekurser inom medarbetarens yrkesområde ger ingen reviderad lön. Det är något som ska vara en del av medarbetarens individuella utvecklingsplan och ses utifrån vilken förbättring i prestation och resultat som det medför. På så vis kan kompetensutvecklingen ge utslag i löneöversynen.