

# Lönepolicy för Växjö kommunkoncern

## Inledning

<b>Dokumenttyp</b> Styrande dokument	<b>Dokumentnamn</b> Lönepolicy för Växjö kommunkoncern	<b>Fastställd/Upprättad</b> Kommunfullmäktige 2020-02-25	<b>Senast ändrad</b> 2020-02-25
<b>Dokumentansvarig</b> HR-avdelningen		<b>Tidigare ändringar</b> Kommunfullmäktige 2018-08-28 § 209  Kommunfullmäktige 2010-04-20 § 75	<b>Giltighetstid</b> 2020-02-25 - tillsvidare
<b>Dokumentinformation</b> -			

Lönepolicyn beskriver Växjö kommunkoncerns övergripande syn på den lokala lönepolitiken. Den bidrar till att stärka sambandet mellan arbetsinnehåll, arbetets utförande och resultat samt lön. Lönebildningen är ett redskap för att Växjö kommunkoncerns medarbetare ska upprätthålla hög kvalitet i arbetet med medborgarnas behov och intressen i fokus.

Lönesättning sker individuellt och differentierat med hänsyn till verksamhetens krav och hur väl medarbetaren uppfyller kraven. Samma kriterier för lönesättning gäller oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lönepolicyen tillämpas lika för alla anställda.

Lönesättningen är en del av den löpande verksamheten och ska ske så nära medarbetaren som möjligt. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön.

### **Övergripande målsättningar**

Lönebildningen i Växjö kommunkoncern ska bidra till att:

- Verksamheterna fokuserar på att nå sina mål.
- Utvecklingen av verksamheten stimuleras.
- Medarbetare motiveras till bra arbetsinsatser.
- Systematiska och osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor inte förekommer.
- Växjö kommunkoncern kan rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.

### **Lönekriterier**

Utöver verksamhetens ordinarie styrdokument ska det, i Växjö kommun för sig och respektive bolag för sig, finnas lönekriterier att tillämpa i löneöversyner. Dessa syftar till att inom kommunen/respektive bolag skapa en gemensam och likvärdig grund för att bedöma enskild medarbetares arbetsprestation. Det är därför av stor vikt att lönekriterierna är kända på varje arbetsplats och av varje medarbetare, samt att chef och arbetsgrupp har fört en dialog om lönekriteriernas innebörd på arbetsplatsen.

### **Koncerns/Förvaltningars/bolags ansvar**

Lönebildningsprocesserna för kommun och bolag förtydligas genom riktlinjer och rutiner som stödjer det praktiska genomförandet. Chefer ges stöd för arbetet i form av information, utbildning samt tillhandahållande av informations- och arbetsmaterial för arbetet i förhållande till medarbetarna.

För den kommunala verksamheten ska riktlinjerna gälla samtliga förvaltningar.

För de kommunala bolagen fastställs riktlinjer av respektive bolag.

### **Chefens ansvar**

Chefen ansvarar för att lönesättning sker i linje med löneavtal och övriga styrdokument som gäller för lönebildningen. I uppgiften ingår också att föra dialog med medarbetarna avseende lönekriterierna och lönebildningsprocessen i övrigt.

Lönesättningen är ett verktyg för att stimulera verksamhetens utveckling och nå uppsatta mål. Det är chefens uppgift att förmedla hur målen påverkar medarbetarens arbete och koppla detta till prestation och resultat.

### **Medarbetarens ansvar**

Medarbetaren ansvarar för att arbeta i linje med verksamhetens mål utifrån sitt och arbetsplatsens uppdrag. Medarbetaren ansvarar även för att ta del av lönepolicy och lönekriterier samt att delta i arbetsplatsens dialog om verksamhetsmål och lönekriterier.