



## Lönepolicy

Detta dokument ersätter Lönepolicy dnr 315/12 - 029

### Inledning

Älvsbyns kommuns lönepolitik gäller för hela verksamheten då kommunen är en (1) arbetsgivare. Det är viktigt att lönefrågorna behandlas på ett likartat sätt inom de olika verksamheterna, bland annat för att säkerställa att arbetsgivaren Älvsbyns kommun uppfyller de regleringar som finns i de lagar och avtal som kommunen omfattas av.

Lönebildning och lönesättning är ett viktigt instrument för att nå uppsatta mål för verksamheten. Under medarbetarperspektivet i kommunstyrelsens strategiska plan framgår att det strategiska målet är att kommunen ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare. För att åstadkomma detta krävs insatser inom ett flertal personalpolitiska områden, bl a inom lönepolitiken och lönebildningen.

Lönebildningen syftar även till att stimulera till förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheten. För att uppfylla dessa krav ska lönen vara relaterad till individens prestationer samt resultat. Lönebildningen har också till uppgift att trygga personalförsörjningen. Lönebildningen får emellertid inte bli ett konkurrensmedel mellan de olika verksamheterna.

### Policy

Motiverade, engagerade och kunniga medarbetare är en förutsättning för hög kvalitet, effektivitet och produktivitet i Älvsbyns kommuns verksamheter. Älvsbyns kommun ska vara en attraktiv arbetsplats där medarbetarna trivs och erbjuds möjlighet att utveckla sin kompetens, där medarbetarnas engagemang och vilja till personlig utveckling samt personligt ansvarstagande stimuleras.

En förutsättning för en effektiv verksamhet är att Älvsbyns kommun kan behålla och rekrytera de medarbetare som behövs. Lönen är ett viktigt instrument för att skapa incitament för medarbetarna att göra såväl goda kvalitativa som kvantitativa arbetsinsatser och finna tillfredsställelse i arbetet. Lönepolitiken är ett medel för att uppnå dessa neutrala mål relaterat till diskrimineringslagen.

Rådande ekonomiska förutsättningar samt utvecklingen på arbetsmarknaden utgör de yttersta ramarna för lönebildningen. Samtidigt utgår lönepolitiken från verksamhetsmålen. Detta innebär att lönepolitiken påverkas av:

Dokumenttyp	Dokumentnamn	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans	Giltighetstid
Policy	Lönepolicy	2015-02-25, § 2	Personautskottet (PU)	T o m 2018-12-31
Dokumentansvarig	Version	Senast reviderad	Dokumentinformation	Detta dokument gäller för
Personalchef	1.2	2012-08-27	Dnr 156/15 - 029	anställda

- Gällande lagar, centrala och lokala avtal samt föreskrifter
- Önskad lönestruktur d v s lönespridningen mellan och inom olika grupper av medarbetare
- Förändringar som rör ekonomin, prioriteringar o s v i kommunen

Vid lönesättning, oavsett anledning, ska samma principer gälla för alla anställda.

### **Lönens uppbyggnad**

Älvsbyns kommun tillämpar en individuell och differentierad lönesättning.

Principerna för lönebildning anges i de centrala löneavtalen. Dessa innehåller kriterier för lönesättningen. Kriterierna ska användas utifrån Älvsbyns kommuns förutsättningar, detta gäller i förhållande till såväl de kommunövergripande målen som de specifika verksamhetsmålen. I samverkan med de fackliga organisationerna arbetar verksamheterna fram verksamhetsanpassade lönekriterier. Lönekriterierna uppdateras vid behov.

Lönesättningen ska utformas så att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet, bidrar till lönedifferentiering samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser. Detta innebär att det inom en grupp medarbetare med likartade arbetsuppgifter ska finnas ett lönespann som speglar skillnaden i medarbetarnas ansvar, kompetens och resultat. Kriterierna ska vara oantastliga ur diskrimineringsynpunkt.

### **Lönen är uppbyggd av olika beståndsdelar:**

- Befattningens svårighetsgrad**  
Svårighetsgraden bedöms utifrån faktorer som kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden för befattningen utifrån en systematisk arbetsvärdering. Befattningens svårighetsgrad styr den genomsnittliga lönenivån för en viss befattning.
- Individuella faktorer**  
Med detta avses medarbetarens kompetens, såväl erfarenhets- som utbildningsmässigt, prestation, ansvarstagande, engagemang, initiativförmåga, effektivitet, flexibilitet, serviceförmåga och samarbetsförmåga. Dessa faktorer påverkar hur den enskilde medarbetarens lön ska förhålla sig till den genomsnittliga lönenivån för befattningen.
- Marknaden**  
Med detta avses i hur hög grad befattningen är konkurrensatt. Löneläget inom kommunen och regionen beaktas då.

### **När ska lönesättning ske?**

- Nyanställning**  
Inför anställningsintervjun ska anställande chef ha tagit ställning om lämplig lönenivå för befattningen efter samråd med personalchef. Det är viktigt att lönesättningen vid nyanställning sker på samma grunder oavsett arbetsplats. Om överenskommelse träffas med den arbetsökande om lön och andra anställningsvillkor föreligger ett anställningsavtal som bekräftas

med en skriftlig anställningsinformation, där bl a den överenskomna lönen finns angiven.

**Under pågående anställning**

Under pågående anställning sker som huvudregel förändringar i lönesättningen i samband med de löneöversynstillfällen som framgår av de centrala löneavtalen.

**Ändrade arbetsförhållanden mm**

Vid övergång till annan befattning följer policyn för nyanställning och lönen bestäms av anställande chef i samråd med personalchefen. Under pågående anställning inom samma befattning, kan en ny lönesättning mellan löneöversynstillfällen endast ske om arbetsinnehållet väsentligen förändrats. Exempel på väsentlig förändring är att arbetsuppgifternas bredd och djup har förändrats, ökat ansvar och ökade befogenheter vad avser personal- och budgetansvar, avlagd examen inom ämnen som är av praktisk betydelse för arbetsområdet.

**Omplacering**

Älvsbyns kommuns policy är att en medarbetare som omplacerats p.g.a. sjukdom, rehabilitering och i samband med detta erhåller en befattning som i enlighet med gällande lönestruktur skulle inneburit att lönen sänks, får behålla lönen.

### **Ansvarsnivåer**

Inför löneöversynen är medarbetarsamtalet ett viktigt instrument för chefen att skaffa sig kunskap om medarbetarnas prestation och behov. Det är också ett viktigt instrument för medarbetaren att bli medvetandegjord om de krav och förväntningar som chefen har. Här kommer chefen och medarbetaren gemensamt fram till de krav och förväntningar som finns, behovet av kompetensutveckling diskuteras och uppnådda resultat analyseras. Individuella mål, utifrån de förvaltnings- och verksamhetsövergripande målen, sätts upp. Resultatet av samtalet ska dokumenteras.

### **Den politiska nivån**

Kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret för kommunens lönepolitik.

### **Förvaltningsnivå**

Lönestrukturen och löneutvecklingen i Älvsbyns kommun ska spegla kommunens ekonomiska förutsättningar, verksamheternas resultat och rekryteringssituation. Inför löneöversynen ska förvaltningen ha klarlagt sina behov och prioriteringar. En analys av föregående löneöversyn, lönekartläggning, arbetsvärdering samt aktuell lönestatistik är ett hjälpmedel i detta arbete.

**Chefsnivå**

Individuell och differentierad lönesättning innebär att löneförslaget arbetas fram nära verksamheten och individen. Närmaste chef har därför ett särskilt ansvar för lönesättningen vilket bl. a. innebär att

- vara insatt i gällande lagar och avtal, t ex. löneavtal, diskrimineringslag etc.
- vara väl förtrogen med kommunens lönepolitik och förhandlingsordning
- känna till förvaltningens fördelningsprinciper så att arbetet med lönestrukturen kan uppnås
- känna till verksamhetens mål och koppling till lönekriterierna
- vara medveten om varje underställd medarbetares prestation, efter föregående löneöversyn.

Efter genomförd löneöversynsförhandling meddelar chefen den nya lönen till medarbetaren. Chefen ska även kunna motivera utfallet i löneöversynen.

oooOOOooo