



ARBOGA KOMMUN

Lönepolicy

Kommunstyrelseförvaltningen
2022-10-12



Innehåll

1	Inledning	3
2	Mål	3
3	När sker lönesättning?.....	3
4	Ansvar och roller	4
4.1	Kommunstyrelsen.....	4
4.2	Chef	4
4.3	Medarbetare	4
4.4	HR-enheten.....	4



1 Inledning

Kommunens lönebildning utgår ifrån de centrala löneavtalen (Huvudöverenskommelser, HÖK och branschöverenskommelser, BÖK) som sätter ramarna för vilka principer som ska gälla.

Lönebildningen ska utgå från verksamhetens behov, mål och resultat, ekonomiska förutsättningar och behovet av kompetensförsörjning. Lönen är ett viktigt styrmedel för att uppfylla de mål som finns för verksamheterna. Därav ska kommunens lönepolicy stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse hos medarbetarna samt en effektiv verksamhet.

Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder och inte påverkas av faktorer som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Inte i något avseende får diskriminering uppstå. Det innebär bland annat att föräldralediga bedöms utifrån samma förutsättningar som övriga medarbetare.

Den årliga lönekartläggningen som genomförs enligt kraven i Diskrimineringslagen är också vägledande för kommunens lönebildning.

2 Mål

Målet är att lönesättningen ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetstillfredsställelse så att verksamheten ständigt förbättras. Lönebildningen ska utformas utifrån verksamhetens samlade krav. Lönesättningen ska även bidra till att stärka kommunens möjlighet att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare.

3 När sker lönesättning?

Lön sätts i samband med en nyanställning, vid den årliga löneöversynen samt vid byte till annan tjänst med avsevärt förändrat arbetsinnehåll, ansvar och befogenheter.

Arboga kommun ska ha ett gemensamt synsätt på lönebildningen och uppträda som en arbetsgivare i förhållande till alla kommunens anställda. Lönebildningen ska grunda sig på våra förutsättningar att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare. Uppföljning av



lönebildningen sker utifrån gällande kollektivavtal samt genom lönekartläggningen.

Vid nyanställning ska lönesättningen grunda sig på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar samt en värdering av den anställdes samlade kvalifikationer gällande utbildning, erfarenhet och kunskaper som är av betydelse för arbetet. Även rekryteringsläget, tillgång och efterfrågan på aktuell kompetens (marknadsfaktorn) spelar in vid lönesättning vid nyanställning. Vid löneöversynen tas personens prestation, utifrån måluppfyllelse och kompetens, under det gångna året i förhållande till hela lönen i beaktandet.

4 Ansvar och roller

4.1 Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen fastställer den övergripande lönebildningen för Arboga kommun.

4.2 Chef

Chef ansvarar för att kommunens lönepolicy efterlevs och att lönekriterierna är kända och väl förankrade bland alla medarbetare på arbetsplatsen. Vidare ansvarar lönesättande chef för att löneöversyn och lönesättning genomförs i enlighet med gällande kollektivavtal och gällande lönepolicy.

4.3 Medarbetare

Medarbetaren ska ha tagit del av lönepolicyn och lönekriterierna och vara väl förberedd inför lönesamtalet.

4.4 HR-enheten

HR-enheten samordnar kommunens lönearbete genom att genomföra lönekartläggning och analys av lönestrukturen. HR-enheten ansvarar även för att starta och följa upp den årliga löneöversynen.

En förutsättning för individuell lönesättning är att chefer i organisationen har kunskap om hur löneöversynen ska genomföras. HR-enheten ansvarar för att informera och utbilda cheferna i processen så att de kan informera sina medarbetare.