

Styrdokument
Dokumenttyp: Policy
Beslutat av: Kommunstyrelsen
Fastställsedatum: Kommunstyrelsen, 2019-11-20 § 311
Ansvarig: HR-enheten
Revideras: Vid behov
Följas upp: HR-enheten

Lönepolitisk policy

Dnr: KS.2019.199
2019-10-24

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Mål och syfte	3
3	Grundläggande principer	3
4	Grundläggande principer för lönesättning	3
4.1	Befattningens svårighetsgrad (arbetets innehåll).....	3
4.2	Individuell prestation utifrån lönefaktorer	4
4.3	Marknaden.....	4
4.3.1	Lönespridning.....	4
4.3.2	Löneglidning.....	4

1 Inledning

Lönepolitiken är ett av flera medel för att uppfylla verksamhetens grunduppdrag och mål. Lönepolitiken är ett led i hur Gislaveds kommun attraherar, behåller och utvecklar medarbetare med rätt kunskap och kompetens.

2 Mål och syfte

Målet är att lönepolitiken ska vara tydlig och förankrad för alla medarbetare i Gislaveds kommun, att den stimulerar till utveckling av både verksamhet och individ samt att den bidrar till bättre service för de vi är till för.

Syftet är att lägga grunden för en systematisk och konsekvent lönebildning samt en förståelse bland medarbetarna för vilka principer och regler som gäller för lönesättning.

3 Grundläggande principer

Lönesättningen ska spegla svårighetsgraden i arbetet och därutöver differentieras efter individuella och marknadsmässiga grunder. Lönesättningen baseras därför på tre delar.

- Befattningens svårighetsgrad som bedöms utifrån en arbetsvärderingsmodell, där varje enskild befattning värderas.
- Individuell prestation, medarbetarens arbetsresultat och sätt att utföra arbetsuppgifterna utifrån kända lönefaktorer.
- Marknaden, i lönehänseende ska de påtagligt konkurrensutsatta yrkesgrupperna beaktas.

Någon skillnad i lön på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller facklig tillhörighet får inte göras. Lönepolitiken ska även främja jämställdhetsarbetet. Om det konstateras att det finns osakliga löneskillnader på grund av kön ska lönepolitiken aktivt användas för att utjämna dessa.

4 Grundläggande principer för lönesättning

Lönesättningen ska grundas på befattningens svårighetsgrad och därutöver differentieras efter individuella och marknadsmässiga grunder.

4.1 Befattningens svårighetsgrad (arbetets innehåll)

En arbetsvärdering sker för att identifiera befattningens svårighetsgrad utifrån en rad faktorer. Värderingen görs med stöd av särskilda system för arbetsvärdering.

Det finns således en ungefärlig lönenivå för det arbete som medarbetaren är anställd att utföra och som har en grund i arbetets innehåll och svårighetsgrad. Med stöd av arbetsvärderingen kan arbetsgivaren skapa

och bibehålla en god lönestruktur samt tillse att det inte förekommer osakliga löneskillnader mellan och inom grupper på grund av kön. Arbetsgivare är årligen skyldiga att genomföra en arbetsvärdering för att tillse att lönerna är jämställda, om det finns löneskillnader mellan kön så ska dessa endast kunna härledas till individuella eller marknadsmässiga orsaker.

4.2 Individuell prestation utifrån lönefaktorer

Individuell prestation bygger på medarbetarens arbetsresultat och dennes sätt att utföra arbetsuppgifterna utifrån beslutade lönefaktorer.

4.3 Marknaden

Gislaveds kommun har, likt många andra kommuner, en stor utmaning gällande kompetensförsörjning. Det gör att marknaden påverkar lönesättningen för många yrken i Gislaveds kommun. Gislaveds kommun behöver därmed jämföra sitt löneläge främst med närliggande kommuner och regioner, men också med landet i stort för att kunna säkerställa sin kompetensförsörjning. För Gislaveds kommun ska de påtagligt konkurrensutsatta yrkesgrupperna prioriteras.

4.3.1 Lönespridning

Att lönerna är differentierad, skiljer sig åt, inom en yrkesgrupp benämns lönespridning. Gislaveds kommun efterfrågar en ökad lönespridning ibland samtliga yrkesgrupper, men för att möjliggöra detta krävs en betydligt mer differentierad lönesättning.

4.3.2 Löneglidning

Löneglidning innebär löneökningar utöver vad som fastställts i centrala eller förbundsvisa kollektivavtal och ska inte förkomma mellan eller inom förvaltningar i kommunen. Detta innebär att vi erbjuder samma lön för likvärdiga befattningar så att ingen intern lönekonkurrens sker.