

Policy

Styrdokument

# LÖNEPOLITIK I ULRICEHAMNS KOMMUN

Antaget av: Kommunstyrelsen

Datum: 2023-11-09

Gäller från och med: 2023-11-09

Ansvar uppföljning/uppdatering: HR-chef



ULRICEHAMNS  
KOMMUN

## Våra styrdokument

### [Normerande]

Policy - Vår hållning, övergripande  
Riktlinjer - Rekommenderade sätt att agera  
Regler - Absoluta gränser och ska-krav

### [Aktiverande]

Strategi - Avgörande vägval och strategiområden från  
fullmäktigeberedningar  
Program - Avgörande vägval och programområden från andra än  
fullmäktigeberedningar  
Plan - Uppdrag, tidsram och ansvar

# Innehåll

1	Bakgrund och syfte .....	4
2	Mål.....	4
3	Grundläggande principer .....	4

# 1 Bakgrund och syfte

Lönepolitiken är en del av kommunens personalpolitik och ett viktigt instrument för att styra verksamheten mot de mål som den politiska ledningen fastställt. Den ska vara utformad med beaktande av verksamhetens mål, vara konsekvent och tydlig samt väl känd av de anställda.

Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. Dess trovärdighet är beroende av att de kortsiktiga åtgärder som vidtas stämmer överens med de långsiktiga målen.

Kommunen är en arbetsgivare med en gemensam personal- och lönepolitik. Det innebär att vi har ett gemensamt förhållningssätt till lönefrågorna inom kommunens sektorer.

## 2 Mål

Kommunens lönepolitik ska

- bidra till att uppställda mål för verksamheten kan uppnås och att kommunens samlade resultat kan förbättras.
- motivera och stimulera personal till förbättringar av effektivitet, produktivitet, kvalitet och service i verksamheten.
- medverka till att kommunen kan hävda sig på arbetsmarknaden när det gäller att rekrytera, behålla och utveckla goda medarbetare.

## 3 Grundläggande principer

Kommunens decentraliserade lönebildningsprocess förutsätter att cheferna är medvetna om sin arbetsgivarroll och att de har kompetens för hantering av lönefrågor.

Till stöd för lönepolitiken ska chef och medarbetare regelbundet diskutera och formulera mål för arbetets utveckling. Varje medarbetare ska vara väl medveten om sina arbetsuppgifter och om vilka krav som ställs. Det åligger närmaste chef att ge återkoppling till alla medarbetare avseende löneutveckling och dess samband med resultat och uppnådda mål.

Lönesättningen ska vara differentierad utifrån individuella grunder. Lönenivån ska bestämmas utifrån den anställdes bidrag till verksamhetsförbättringar, befattningens ansvar och svårighetsgrad (arbetsvärdering) samt den anställdes arbetsresultat. Den individuella bedömningen görs utifrån lönekriterier som ska vara väl kända av alla. Kommunen tar därmed inte ställning för gränser i lönenivåer inom eller mellan yrkeskategorier. Men eftersom löneutveckling också är beroende av marknadslöneläge, en fungerande kompetensförsörjning och en funktionell lönestruktur kan det bli nödvändigt att i löneprocessen prioritera vissa grupper eller inom vissa grupper.

Ett genomtänkt arbete för lönespridning ska bidra till möjligheterna att göra lönekarriär och stimulera de anställda till att ta egna initiativ och ta ett ökat ansvar för verksamhetens utveckling.

Lönesättning sker i första hand vid ingående av anställning och vid löneöversyn. Lönejustering under pågående anställning kan i undantagsfall genomföras under förutsättning att denna kan kopplas till väsentligt mer kvalificerade arbetsuppgifter, goda prestationer och påtaglig konkurrens på arbetsmarknaden.

Tillgång och efterfrågan på arbetskraft samt lönenivåer på övriga arbetsmarknaden för jämförbara grupper beaktas vid lönesättning.

Löneskillnader får inte bero på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning.

Lönemässig konkurrens inom eller mellan sektorerna ska inte förekomma.