

**Enhet:**  
Personalenheten**Giltig från: 2012-11-08****Utarbetad av:**  
Personalenheten**Ansvarig:**  
Monica Ranstad**Fastställd av:**  
PN 2012-11-08

## **Lönepolicy för Alvesta kommun**

### **Inledning**

Denna policy anger Alvesta kommuns lönepolitiska mål och de utgångspunkter som gäller vid lönesättning.

### **Syfte**

Lönebildningen och lönesättningen är ett av de styrmedel som bidrar till att Alvesta kommun når målen för verksamheten. En förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att Alvesta kommun kan behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med den kompetens som verksamheten kräver. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet till nytta för både kommunmedborgare och medarbetare. Lönen ska därför vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

### **Lönepolitiska mål**

Lönepolitikens långsiktiga mål är att:

- bidra till att nå målen för kommunens verksamheter
- Alvesta kommunen på kort och lång sikt kan behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med den kompetens som verksamheten kräver
- stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, arbetstillfredsställelse, utveckling och förbättring av verksamheten
- lönen upplevs som rättvis, både vad gäller bedömning av arbetsinnehåll och arbetsprestation

### **Utgångspunkter för lönesättning**

Samma principer för lönesättning ska gälla för alla medarbetare i kommunen. Lönesättningen får inte påverkas av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad och avspegla varje medarbetares arbetsresultat och bidrag till verksamhetens uppnådda mål och resultat.

Det ska vara ett tydligt samband mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter, kompetens och arbetsprestationer.

Lönesättningen ska bidra till att öka lönespridningen både inom och mellan olika yrken.

### **Ansvarsfördelningen i arbetet med lönesättning**

Personalnämnden ansvarar för den lokala lönebildningen och lönepolitiska riktlinjer.

Alla chefer är arbetsgivarens företrädare och ansvarar för att verksamhetens mål och lönepolitiken blir känd och tillämpad i verksamheten, samt medverkar till en enhetlig lönepolitik inom kommunen.

Chefen ansvarar för att lönekriterier tas fram i dialog med medarbetarna och att de är anpassade till verksamhetens mål. Kriterierna ska vara väl kända på enheten. Lönekriterierna ska utgå från verksamhetens mål och medarbetarna ska bedömas utifrån hur de bidragit till måluppfyllelse, förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Chefen ansvarar för att genomföra lönesamtal med sina medarbetare. Samtalet ska vara en utvecklande dialog där arbetsresultatet följs upp utifrån satta mål.

Endast i undantagsfall får löneförändringar göras mellan löneöversynstillfällena. Ändringar förutsätter samråd med personalchefen.