



SVENLJUNGA
KOMMUN

modell
plan

policy

för lönepolitik

program
regel
riktlinje
rutin
strategi
taxa

.....
Beslutat av: Kommunfullmäktige

Beslutandedatum: 2020-02-10 § 21

Ansvarig: Personalchef

Revideras: Vid behov dock senast efter 4 år

Följas upp: Årligen



Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Mål	3
Ansvar	3
Uppföljning.....	4

Inledning

Den lönepolitiska policyn är en del av kommunens personalpolitik och är en viktig del för att styra verksamheterna mot de mål som politiken fastställt. Svenljunga kommun ser medarbetarna som kommunens främsta resurser och strävar efter goda arbetsmiljöförhållanden. Arbetet med lönesättning ska vara en naturlig del i arbetet och ske systematiskt genom dialog

Policyn ska

- vara ett övergripande styrdokument
- vara konsekvent och tydlig
- ge cheferna bästa möjliga förutsättningar för att kunna fatta beslut om de enskilda medarbetarnas lön.
- vara väl känd hos medarbetarna.
- följa lagar och kollektivavtal

Kommunen är en arbetsgivare och därmed är lönepolicy gemensam för samtliga verksamheter.

Lönesättning ska inte användas som ett konkurrensmedel internt inom kommunen. Med detta följer att lönen regleras i samband med nyanställning samt vid löneöversynstillfället. Undantag kan endast ske i särskilda fall, till exempel där ansvar och arbetsuppgifter avsevärt förändrats.

Mål

Kommunens lönepolitik ska

- bidra till att beslutade mål kan uppnås.
- stimulera långsiktig kompetensförsörjning så kommunen kan rekrytera och behålla kompetent personal
- motivera och stimulera personal till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetsglädje

Genom detta kan kommunen ge god service till medborgarna samt nå uppställda mål för verksamheten.

Ansvar

Den **politiska organisationen** utformar och bestämmer ramarna för lönepolitiken.

Personalfunktionen ansvarar för att

- politiska beslut om lönepolitik görs kända i verksamheten
- tolka lagar och kollektivavtal samt informera om dessa
- samordna löneöversynsarbetet samt ha kontakter med fackliga organisationer
- ge stöd och råd till samtliga chefer

Chefen ansvarar för att

- göra lönesättning inom sitt område utifrån denna policy samt tillhörande rutin
- göra lönepolitiken känd hos alla medarbetare
- genomföra medarbetar- och lönesamtal i dialog med sina medarbetare.

Medarbetaren svarar för

- känna till grunderna för lönepolitiken, lönesättning samt lönekriterier

Uppföljning

Personalfunktionen har ansvar för att uppföljning görs efter ett år och att revidering görs vid behov dock senast efter fyra år.