



SVENLJUNGA
KOMMUN

policy

för lönepolitik

Beslutat av	Kommunfullmäktige
Beslutandedatum	2026-02-09, § 10
Ansvarig	HR-chef
Revideras	Vid behov
Följas upp	Var fjärde år



Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte och mål.....	3
Grundprinciper för lönepolitik.....	3
Lönesättning	4
Löneläge, löneutveckling och lönespridning.....	4
Ansvar och roller	4
Uppföljning.....	5

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.

Syfte och mål

Syftet med policyn är att tydligt uttrycka Svenljunga kommuns synsätt och värderingar gällande lönebildning och lönesättning i kommunen.

Målet med policyn är att lönepolitiken för Svenljunga kommun ska stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, delaktighet, utveckling och arbetstillfredsställelse hos medarbetarna samt en god verksamhetsutveckling. Den ska även bidra till att stärka kommunens möjlighet att behålla, utveckla och rekrytera goda medarbetare.

Lönepolitiken skall också grundas på löneanalyser för yrkesgrupper där hänsyn skall tas till rekryteringsläge, marknadsnivåer samt vara ett av verktygen för att minska personalomsättningen.

Grundprinciper för lönepolitik

Svenljunga kommuns lönepolitik grundar sig i den lönesättning som görs i samband med nyanställning/nyrekrytering, årliga löneanalyser, den årliga lönekartläggningen som genomförs enligt kraven i Diskrimineringslagen samt den årliga löneöversynen.

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

Svenljunga kommun är en arbetsgivare och har en samlad och gemensam lönepolitik för alla kommunens anställda. En viktig del i lönepolitiken är därmed att vi inte konkurrerar med lön mellan kommunens olika verksamheter.

I en situation där det råder brist på arbetskraft är en viktig åtgärd att behålla den personal som redan arbetar i verksamheten. Ett kontinuerligt arbete måste därför ske kring arbetsmiljö och arbetsvillkor på varje enskild enhet inom verksamheten.

Här är lönebildningen en del för att få personal att stanna kvar i kommunens verksamhet.

Lönesättning

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.

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

Vid löneöversynen tas personens prestation, utifrån måluppfyllelse och kompetens, i beaktande. Individuell lön baseras på individens prestation och utgår från heltidslön.

Löneläge, löneutveckling och lönespridning

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

Då 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.

Om Centrala kollektivavtal fastställer annat som går emot denna policy, så gäller Kollektivavtalet i den delen.

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige fastställer policy för lönepolitik i Svenljunga kommun.

Chef ansvarar för att kommunens policy för lön, lönepolitik och lönekriterierna är kända och väl förankrade bland alla medarbetare på arbetsplatsen. Chef ansvarar för den individuella lönesättningen vid nyanställning och vid löneöversyn.

Medarbetaren ska ha tagit del av policyn, lönepolitiken och lönekriterierna och vara väl förberedd inför lönesamtalet.

HR-enheten svarar för stöd och råd under hela löneöversynsprocessen. HR-enheten ansvarar för tolkning av lagar och kollektivavtal gällande löneavtal samt samordnar löneöversynsarbetet för kommunen. HR-enheten har också det yttersta ansvaret för att arbetsvärdering ses över och lönekartläggning genomförs årligen. Detta arbete genomförs i dialog med kommunens chefer samt fackliga företrädare.

Uppföljning

HR-funktionen har ansvar för att uppföljning av denna policy görs efter ett år och att revidering görs vid behov dock senast efter fyra år