

Program

» Policy

Plan

Riktlinjer

Regler

# Policy för lön

Beslutad av kommunfullmäktige  
28 september 2020, § 94. Dnr KS2018.0471

# Innehåll

1	Lönepolicy för Skövde kommun .....	3
1.1	Löneprinciper .....	3
1.1.1	Delegation att sätta lön .....	3
1.1.2	Sätta rätt lön vid anställning.....	3
1.1.3	Sätta rätt lön i årlig löneöversyn .....	4
1.2	Årlig löneöversynsprocess.....	4
1.2.1	Roller och stöd i Löneprocessen.....	5

**Dokumenttyp:** Policy

**Dokumentet gäller för:** Skövde kommun

**Diarienummer:** KS2018.0471

**Reviderad:** -

**Giltighetstid:** Tillsvidare

**Tidpunkt för aktualitetsprövning:** 1 gång per mandatperiod

**Dokumentansvarig:** Arbetsgivarenheten

**Andra tillhörande dokument:** -

# 1 Lönepolicy för Skövde kommun

Skövde kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare. Lön och löneutveckling är en av flera saker som påverkar hur attraktiva vi är och ett viktigt medel för att attrahera och behålla medarbetare. Lönepolicyn är vårt styrdokument inom området.

Genom lönebildning och lönesättning ska medarbetare stimuleras att bidra till att sätta mål uppfylls samt att utveckla verksamheten med fokus på effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska vara individuell och differentierad för att avspegla uppnådda mål och resultat.

## 1.1 Löneprinciper

Skövde kommuns lönestrategiska ambition är att kommunen ska erbjuda löner som står sig i konkurrensen över tid. Utifrån analys av lönekartläggning och bedömning av framtida rekryterings-möjligheter fattas beslut om prioriteringar. Vid nyanställningar tas hänsyn till lönebild på enhets-, avdelnings-, sektors- och kommunnivå för att undvika oönskade förskjutningar i lönestrukturen. Skövde kommun har fokus på individuell bedömningslön och chefer ska våga differentiera löneutfallet.

All lönesättning ska vila på sakliga grunder och med beaktande av löneavtalens intentioner. Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, anställningsform, facklig tillhörighet eller annan osaklig grund. Skövde kommun strävar mot målet "Lika lön för lika och likvärdigt arbete".

### 1.1.1 Delegation att sätta lön

Delegation att sätta lön ligger på närmsta chef. Om lönen kraftigt avviker från lönestrukturen för aktuell befattning ska lönen stämmas av med närmast överordnad chef och HR-chef.

I de fall lönesättning sker på en befattning som återfinns på flera sektorer och det finns en "funktionsägare", ska en dialog föras med den som äger funktionen. Överordnad chef eller "funktionsägare" tar inte över ansvaret från lönesättande chef, men ska göra en rimlighetsbedömning och en bedömning av om lönesättningen kan skapa problem i andra delar i organisationen. Lön får inte meddelas innan denna dialog har genomförts.

Chef har ansvar för att främja en lönesättning som är fri från diskriminering utifrån diskrimineringslagens grunder. Det vill säga att sätta lön på lika villkor och efter kompetens.

### 1.1.2 Sätta rätt lön vid anställning

Lön ska sättas med stöd av lönepolicyn, den kommungemensamma lönekartläggningen och aktuellt löneläge för befattningen. Hänsyn ska tas till marknadsläget och vägas mot rådande lönebild. Lönen ska vara överenskommen innan anställningen påbörjas.

Är det fråga om en befattning där övertidsersättning ingår i överenskommen lön, ska detta framgå av anställningsavtalet. Sådana avtal tecknas med chefer och vissa specialistfunktioner där arbetets förläggning inte är starkt schemabundet eller på annat sätt bundet till tydligt avgränsade tidsperioder.

Vid nyanställning vid ett årsskifte kan beslut tas om att sätta lön i kommande års löneläge. Medarbetaren ingår då inte i löneöversynen det aktuella året.

De faktorer som ska beaktas vid lönesättning av anställd är:

- Arbetsvärdering, vilket innebär befattningens krav på kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållande.
- Utbildningsbakgrund och om det förekommer krav på utbildning i befattningen.
- Erfarenhet i yrket, i övriga arbetslivet samt andra relevanta erfarenheter.
- Aktuellt löneläge för motsvarande eller likvärdiga befattningar i Skövde kommun.
- Bedömning av personlig lämplighet.
- Marknadsfaktorer såsom tillgång och efterfrågan på aktuell arbetskraft.

### 1.1.3 Sätta rätt lön i årlig löneöversyn

Medarbetarens lön utgår ifrån strukturell och individuell lönesättning. Detta innebär att varje chef ska väga samman dessa delar vid bedömning och kommunicera resultatet som ny lön. Beroende på medarbetarens löneläge och sammanvägd bedömning uppnås rätt lön över tid.

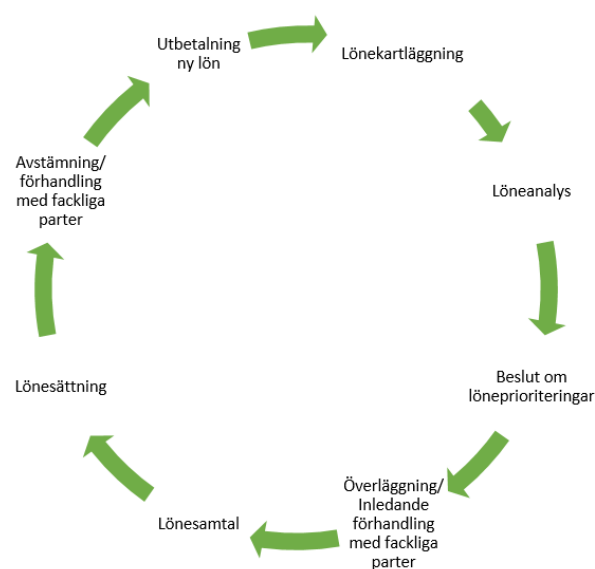
Den strukturella delen av lönesättning tar hänsyn till lönepolitiken som innehåller löneavtal, lönestruktur, marknad och arbetsvärdering. Den strukturella delen fördelas vanligtvis individuellt och differentierat. Avsteg från kommunens lönestruktur ska bara göras i undantagsfall. Beslut om sådana avsteg ska beredas i kommundirektörens ledningsgrupp (KDLG).

Den individuella lönesättningen utgår från de antagna lönekriterierna. Oavsett var i kommunen medarbetaren är anställd, ska lönekriterierna och principerna som styr lönesättningen vara kända. Vägledande vid bedömning av den individuella och differentierade lönen ska vara medarbetarens bidrag till att nå verksamhetens mål, det vill säga medarbetarens uppnådda resultat. Löneutvecklingen ska spegla medarbetarens effektivitet, produktivitet och kvalitet i arbetet. Bedömning görs av chef efter dialog med medarbetaren i de obligatoriska medarbetar- och lönesamtalen.

## 1.2 Årlig löneöversynsprocess

Löneprocessen har sin grund i lönepolitik och arbetsvärdering och kopplas till kommunens budget. Efter kommuncentral löneanalys och beslut av kommundirektör efter beredning i kommundirektörens ledningsgrupp (KDLG) och Arbetsgivarutskottet (KSAG) fördelas budgeten för löneöversyn till nämnderna.

I den årliga löneöversynsprocessen ingår alla tillsvidareanställda medarbetare. Inför löneöversyn ska varje chef genomföra medarbetar- och lönesamtal med sina medarbetare. Chef ska även genomföra ett delgivningssamtal eller resultat-samtal där motivering till ny lön lämnas innan löneprocessen avslutas. Utvärdering av löneöversynsprocessen görs i ledningsgrupp samt i dialog med fackliga representanter.



I princip ska inga lönejusteringar ske mellan de årliga löneöversynerna. Förändringar av arbetsinnehåll och ansvarstagande är en naturlig utveckling i många befattningar. Om en lönejustering ska ske mellan löneöversynsprocesserna, ska det vara uppenbart att arbetets innehåll förändrats på ett sätt som ligger utanför en naturlig utveckling inom befattningen. Överenskommelse om ny lön ska inte enbart bero på att en medarbetare erbjudits anställning hos en annan arbetsgivare.

Lönetillägg eller extra ersättning ska normalt inte förekomma. Lönetillägg kan förekomma då det är ett tydligt avgränsat uppdrag som ligger utanför den ordinarie befattningens ansvarsområde och utförs under en tidsbegränsad period.

Beslut om lönejustering mellan de årliga löneöversynerna samt lönetillägg ska ske i samråd med förhandlingschef eller HR-chef.

### 1.2.1 Roller

I löneprocessen har politiker, tjänstemän och fackliga företrädare olika roller:

- Politiker beslutar om de övergripande strategierna i lönepolitiken.
- Kommundirektören beslutar om arbetsgivarens arbetssätt, inriktning och prioriteringar.
- Chefer företräder arbetsgivaren och arbetsgivarens ställningstaganden i förhållande till medarbetarna.
- Förhandlingschefen ansvarar för löneöversynsprocessen och HR-partner utgör det nära stödet till chefer i lönebildningsarbetet.
- Medarbetare bidrar till att nå uppsatta mål i verksamheten. Genom att ha en engagerad dialog med sin chef får medarbetarna bättre förståelse för hur arbetsgivarens förväntningar på prestation, resultat och måluppfyllelse påverkar lönen.
- Fackliga parter är involverade i löneprocessens olika faser i lönebildningsarbetet.