

Anvisning för lönebildning



Fastställd av:	Personalchef Maria Rosén
Gäller från:	2007-04-03
Berörd verksamhet:	Samtliga förvaltningar
Dokumentansvarig:	Förhandlingsansvarig Karin Danielsson
Reviderad:	2025-10-17

Inledning

Detta dokument beskriver Heby kommuns syn på mål och grundläggande principer för lönesättning samt ansvar och befogenheter vid arbetet med lönefrågor.

Utgångspunkten är att lönen har stor betydelse för kompetensförsörjning och verksamhetsstyrning och är en viktig del av personalpolitiken. Lönebildning och lönesättning är ett viktigt instrument för att nå uppsatta mål för verksamheten och ska stimulera till förbättrad produktivitet och kvalitet. Sambandet mellan lön, motivation och arbetsresultat har stor betydelse för den samlade verksamhetens resultat och framgång.

Målet är att lönebildningen inom kommunen ska vara tydlig och förankrad samt stimulera till utveckling av både verksamhet och individ och bidra till ökad måloppfyllelse.

Ett övergripande syfte är att grundlägga en systematisk och konsekvent lönesättning samt en förståelse bland medarbetarna för vilka principer och regler som gäller vid lönesättning.

Ansvarsfördelning

- I. Kommunens politiska ledning fastställer lönepolitiken, riktlinjer för lönesättning och löneöversyn samt följer upp lönepolitikens tillämpning.
- II. Riktlinjer för lönesättning samt kommunens viljeinriktning i löneöversynsarbetet fastställs på nämndnivå genom personalutskottet (PU).
- III. Förhandlingar och överläggningar i löneöversynsarbetet genomförs av personalchef, som också tar fram anvisningar samt ansvarar för att den gällande lönebildningen är väl förankrad hos lönesättande chefer.
- IV. Förvaltningen får ett ansvar att anpassa anvisningarna till verksamheterna.
- V. Varje chef svarar för tillämpningen av detta styrdokument och att anvisningarna följs samt ansvarar för bedömningar inför lönesättning och löneöversyn. Lönen på individnivå ska således avgöras på den nivå i organisationen där den enskilde medarbetarens arbetsuppgifter, kompetens och arbetsresultat bäst kan bedömas. Chefens ansvar för lönesättning gäller såväl tillsvidare som tidsbegränsat anställda.

Utgångspunkter för lönesättning

Att sätta lön innebär att man som arbetsgivare ska göra bedömningar på ett så sakligt och metodiskt sätt som möjligt. Det ingår också att som chef kunna förmedla sin bedömning så att medarbetarna förstår hur man som arbetsgivare och chef har resonerat.

Lön är ersättning för arbete och varierar vanligtvis med arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens kompetens och resultat. Lön och löneskillnader är ett sätt bland andra att som arbetsgivare stimulera sina medarbetare att utvecklas, att göra sitt bästa och att nå bra resultat. Lönen är

ett verktyg för varje arbetsgivare att styra sin verksamhet mot bättre framgång och en viktig del av personalpolitiken.

Det finns många faktorer som påverkar vilken lön man som arbetsgivare kan och vill ge sina medarbetare. Det handlar om hur man värdesätter olika arbetsuppgifter samt bedömer kompetens och resultat. Andra faktorer som marknadsläget, ekonomi och kollektivavtal styr också lönenivå samt hur och när i tiden översyn av lön ska ske.

Kommunens anvisning för lönebildning grundar sig på dessa utgångspunkter och vad som gäller i de centrala överenskommelserna om lön mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och de fackliga organisationerna samt eventuella lokala överenskommelser.

Anvisningens syfte

Anvisningen för lönebildning ska

- stimulera varje medarbetare till goda arbetsinsatser, engagemang och utveckling
- bidra till ett positivt samband mellan lön, motivation och gott resultat så att verksamheten utvecklas och målen uppnås
- möjliggöra och leda till att kommunen kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare
- främja en öppen och förtroendeskapande samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga organisationer

Anvisningen och dess grunder ska vara väl kända bland kommunens medarbetare. Alla chefer ska kunna beskriva grunderna för lönesättningen samt ta ansvar för och tydligt kommunicera sina bedömningar om lön och löneutveckling med var och en av sina medarbetare.

Principer för lönesättning

Lönebildning

Heby kommun är en arbetsgivare, därför är denna anvisning för lönebildning gemensam för samtliga verksamheter och ska tillämpas utifrån samma principer för alla medarbetare. Det får inte förekomma löneskillnader på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lönen består av och fastställs utifrån:

- arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad.
- marknadsläget för jämförbara befattningar och för regionen.
- prestation, medarbetarens arbetsresultat och måluppfyllelse.

Heby kommun tillämpar en individuell och differentierad lönesättning i linje med de centrala avtalens överenskommelser.

Lönestruktur

Kommunens lönestruktur ska präglas av en sakligt grundad lönespridning och bidra till att motivera medarbetarna att utveckla sin kompetens och förbättra sin prestation. I Heby kommun bygger en lönespridning endast på följande aspekter; erfarenhet i yrket, uppfyllelse av kvalifikationskrav i befattningen, individuell prestation och marknad.

Lön och anställningsvillkor är bidragande till hur Heby kommun ska kunna behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med nödvändiga kompetenser. Lön och andra anställningsvillkor måste därför vara tilltalande, så att de motiverar människor att vilja arbeta inom kommunens olika verksamheter.

En lönekartläggning ska genomföras regelbundet för att värdera arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad samt för att tydliggöra oskäligen löneskillnader. Resultatet ska sedan analyseras och ligga till grund för kommunens lönebildning.

Hur och när bestäms lönen

Lönesättning eller prövning av ny lön sker normalt vid

- Nyanställning
- Löneöversyn
- Väsentligt ändrat arbetsinnehåll i anställningen

Lönesättning görs enligt delegationsordning. Lönesättning avseende chefer görs efter samråd med personalchef.

Nyanställning

När kommunen rekryterar personal internt och/eller externt, lönesätts personen dels utifrån svårighetsgraden i den aktuella befattningen, dels utifrån en bedömning av personens kompetens och det konkurrensläge som råder på arbetsmarknaden samt kommunens lönestruktur.

Tidsbegränsade anställningar som förlängs ska, av lönesättande chef, ses över så att medarbetarna hamnar i rätt löneläge i förhållande till årets översyn.

Löneöversyn

En löneöversyn av medarbetarnas löner i kommunen sker vid de tillfällen som anges i de centrala avtalen och följer en för kommunen fastställd förhandlingsordning.

Inför varje löneöversyn ska lönesättande chefer genomföra ett lönesamtal (förutom genomfört medarbetarsamtal). Det innebär att chefen i dialog med varje medarbetare följer upp medarbetarens nuvarande lön och löneutveckling. De centrala frågorna i lönesamtalet är hur medarbetaren uppfyllt uppsatta mål samt om det skett några förändringar i arbetsuppgifter och i de yttre förutsättningarna som påverkar arbetet.

Goda arbetsresultat premieras. Bedömningen av vad som är goda arbetsresultat har sin grund i verksamhetens mål och aktiviteter samt de för kommunen övergripande lönekriterierna. Lönekriterierna finns angivna i bedömningsmatris beslutad 2019. Lönekriterierna ska vara väl kända av alla medarbetare och dess innehåll och betydelse ska brytas ner och diskuteras årligen på arbetsplatsträffar.

Varje medarbetare ska förstå på vilka grunder bedömningen är gjord och på vilket sätt han eller hon kan påverka sin egen löneutveckling.

Medarbetare som inte är i arbete på grund av föräldraledighet eller längre sjukfrånvaro ska ingå i löneöversynen. Medarbetare som varit ledig utan lön av andra orsaker än de ovan nämnda ska också ingå i löneöversyn. Det här innebär att möjlighet inte finns att "förhandla" om lön vid återgång i arbete efter tjänstledigheten. Respektive chef beslutar om ny lön utifrån orsak till tjänstledighet samt dess omfattning och varaktighet. En viktig frågeställning är om tjänstledigheten är till nytta för verksamheten.

Vid löneöversyn av facklig förtroendeman som har fastlagt löpande fackligt arbete ska lönesättning ske utifrån en samlad bedömning av respektive chef. Enligt lokal förhandlingsordning kommunal ska detta ske i samråd med personalchef.

Medarbetare som nyanställs ska lönesättas i innevarande års lönenivå. Löneår ska framgå av anställningsavtalet och ska vara det samma som tillträdesåret.

Undantagen från denna princip är befintlig tillsvidareanställd medarbetare som innan löneöversynstidpunkten (vanligtvis 1 april) får nytt anställningsavtal med anledning av byte av enhet/arbetsplats, förändrad sysselsättningsgrad eller ändrat heltidsmått och anställningen i övrigt är den samma (samma befattning och uppdrag). Då ska lönen inte justeras vid bytet, utan medarbetaren ingår i årets löneöversyn. Det ska framgå av anställningsavtalet att personen i fråga har erhållit förra årets lönenivå för att medarbetaren ska ingå i årets löneöversyn.

Tidsbegränsade anställningar med varaktighet på över ett år, ska ses över i samband med ordinarie löneöversyn.

Ändrade arbetsuppgifter

Då en medarbetare får ett större ansvar samt väsentligt ändrat arbetsinnehåll inom sin anställning finns möjlighet att se över lönen.

Medarbetare som bibehållit lön vid omplacering till befattning med lägre lön, ska erhålla lägre lönepåslag i lönerevisionen för att successivt minska löneskillnaden till den nya yrkesgruppens lönenivå.

Slutligen om vår anvisning för lönebildning

Som tidigare nämnts är syftet med denna anvisning att grundlägga en systematisk och konsekvent lönesättning samt en förståelse bland medarbetarna för vilka principer och regler som gäller vid lönesättning. Avsikten är att anvisningen ska fungera som ett levande styrdokument som både är praktiskt tillämpbart i verksamheten och kan ge en övergripande bild av hur lönesättning sker i Heby kommun. Genom öppenhet, samverkan och dialog kring denna anvisning och dess innehåll kan den bidra till strävan att göra Heby kommun till en (ännu) attraktivare arbetsgivare.