

# Lönepolicy

Köpings kommunkoncern

**Dokumenttyp**

Policy

**Dokumentansvarig**

Personalchef

**Gäller för**

Köpings kommunkoncern

**Giltig fr.o.m.**

2023-??-??

**Giltigt till och med**

Tills vidare

**Beslutat/antaget datum/§§**

**Beslutat/antaget av**

# Innehåll

Lönepolicy.....	4
Syfte.....	4
Mål för arbetet med lönebildning och lönesättning .....	4
Principer för lönepolitik.....	4
Lönebildning och lönesättning .....	4
Lönekriterier .....	5
Ansvar och implementering .....	5

# Lönepolicy

## Syfte

Syftet med policyn är att

- förtydliga Köpings kommunkoncerns synsätt på lönebildning och lönesättning
- vägleda koncernen i utvecklingen av lönesättningen
- samspela med och förstärka styrningen kring kompetensförsörjning, medarbetarskap och chefskap.
- verka för en jämställd och jämlik lönestruktur i hela koncernen.

## Mål för arbetet med lönebildning och lönesättning

Köpings kommun har till uppgift att ge bra service och omsorg till kommunens invånare och samtidigt vara en attraktiv arbetsgivare. Lönebildningen ska bidra till motiverade medarbetare och ökad kvalitet.

Lönebildning ska möjliggöra kompetensförsörjning och att medarbetare väljer att vara en del av organisationen samt vara fri från diskriminering.

Lönepolitik och lönebildning ska bidra till att koncernen når de mål som är uppsatta för verksamheten.

## Principer för lönepolitik

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet och kvalitet. Därav följer att lönen ska vara individuell, differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Medarbetarens prestation och löneutveckling ska knytas samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

Löner i kommunkoncernen ska vara sakliga, jämställda och konkurrenskraftiga som grund för långsiktig kompetensförsörjning. Lönesättning får aldrig påverkas av faktorer som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Genom kontinuerligt arbete med lönepolitiken förbättras möjligheten att använda lönen som instrument för att förändra och utveckla verksamheten.

## Lönebildning och lönesättning

Ekonomiska ramar för lönebildning och lönesättning fastställs utifrån avtal, analys av lönestruktur och lönekartläggning samt ekonomiska förutsättningar.

Lönebildning och lönesättningsprocessen i Köpings kommunkoncern ska bedrivas ändamålsenligt utefter lagar, regler och ingångna avtal.

Vid nyanställning kommer chef och medarbetare överens om lön utifrån strukturkriterierna som fokuserar på arbetets innehåll och yttre förutsättningar.

Den årliga löneöversynen sker utifrån de avtal som tecknas mellan arbetsgivare och fackliga organisationer centralt.

Det ska årligen genomföras en lönekartläggning, vilken delges kommunstyrelsens förhandlingsdelegation, förvaltningschefer samt de fackliga organisationerna. Lönekartläggningen syftar till att analysera och identifiera eventuella missförhållanden i lönestrukturen utifrån jämställdhetsperspektivet.

## Lönekriterier

### Strukturkriterier

Kriterierna ligger till grund för lönesättning vid nyanställning samt för analysen av kommunens lönestruktur inför den årliga löneöversynen. Kriterierna är:

- Utbildning
- Erfarenhet
- Yrkesansvar
- Marknadspåverkan

### Individkriterier

Kriterierna ligger till grund för medarbetarens individuella löneutveckling vid den årliga löneöversynen. Medarbetarens prestation bedöms utifrån tre huvudrubriker:

- **Invånarfokus** – hur väl medarbetaren tar ansvar för och utför grunduppdraget och de dagliga arbetsuppgifterna
- **Goda relationer** – hur väl medarbetaren bidrar till gott bemötande, kunskapsdelning och samarbete
- **Mod** – hur väl medarbetaren tar ansvar för utveckling, förbättring och öppenhet

## Ansvar och implementering

Arbetsgivaren har ett övergripande ansvar för att lönebildning och lönesättning bidrar till måluppfyllelse. Detta sker genom ett långsiktigt utvecklingsarbete med lönebildning och lönestruktur. Där löneanvisningar kontinuerligt förankras med medarbetarna i organisationen.

Chefen ansvarar för att definiera lönekriterierna tillsammans med personalgruppen samt för motivering av lönesättningen i dialog med medarbetaren.