



Kristianstads kommun

Kommunledningskontoret, HR-avdelningen
Kontaktperson: Lars Tunel, tfn 13 56 08

Riktlinjer för **Lönepolitik**

Antagna av Kommunstyrelsen 2015-01-28 § 10.

Lönebildning och lönesättning är ett viktigt instrument för att nå uppsatta mål för verksamheten. Lönesättningen ska stimulera till förbättrad effektivitet, produktivitet, kvalitet och måluppfyllelse. För att uppfylla dessa krav ska lönen vara relaterad till individens kompetens, prestationer, och bidrag till måluppfyllelse. Lönepolitiken ska dessutom bidra till att trygga personalförsörjningen.

Lönepolitiken ska vara väl känd och medarbetarna ska känna till bedömningsgrunderna för lönesättningen.

Vid lönesättning ska samma principer gälla för alla medarbetare. Det innebär att kön eller annan grund som finns i diskrimineringslagstiftning eller föräldraledighetslag inte får påverka lönen. Vidare ska hänsyn tas till de mål och åtgärder som angivits i Kristianstads kommuns likabehandlingsplan.

Dialog om mål och de förväntningar som arbetsgivaren har på medarbetaren sker i medarbetarsamtalet. Alla medarbetare ska ha ett medarbetarsamtal årligen. Lönesamtal genomförs inför löneöversyn som underlag för lönesättningen. I samtalet sker uppföljning av mål, utvärdering av prestation och resultat, som knyts samman med löneutvecklingen. Slutligen meddelas ny lön i ett kortare löneomeddelande samtal.

Lön får inte användas som ett konkurrensmedel mellan olika verksamheter. Intern personalrörlighet som innebär att arbetstagaren erhåller väsentliga förändringar av arbetsuppgifterna kan påverka lönen.

Grundläggande principer

Grundläggande principer i gällande löneavtal utgör grunden för lönesättningen. Lönen bestäms av **befattningens svårighetsgrad, medarbetarens prestationer, marknaden och rådande ekonomiska förutsättningar**. Lönen skall genom att vara individuell och differentierad spegla uppnådda mål och resultat.



Kristianstads kommun

Varje förvaltning kan inom ramen för kommunens lönepolitiska riktlinje mera i detalj utforma lönepolitiken så att den blir speciellt anpassad för den egna verksamheten och övriga förhållanden.

Befattningens svårighetsgrad bedöms utifrån faktorerna kompetens, ansvar och arbetsförhållanden.

Medarbetarens prestationer bedöms utifrån lönekriterier. Lönekriterier utarbetas och fastställs lokalt. Lönekriterierna kopplas till respektive verksamhets lång- och kortsiktiga mål vilka ska vara väl kända av medarbetarna. Konkreta och tydliga lönekriterier bidrar till att mål och resultat uppnås.
Revidering av lönekriterier sker vid behov.

Marknaden

Löneläget i vår närmaste omvärld, både inom privat och offentlig sektor kan påverka möjligheten att rekrytera och behålla redan anställd personal. En avvägning av marknadens påverkan ska ske utifrån Kristianstads kommuns lönestruktur.

Ansvar för lönepolitiken

Kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret för kommunens lönepolitik. Kommunstyrelsen har delegerat de lönepolitiska frågorna till personalutskottet.

Beslutsordning vid lönesättning

Kommunstyrelsen fastställer delegationsbestämmelser varav delegationsrätten vid lönesättning framgår.

Lönesättning vid nyanställning

Respektive förvaltningschef svarar enligt fastställda delegationsbestämmelser för lönesättning vid nyanställning för arbetstagare under nivån avdelningschef och fastställer arbetsformer för detta inom förvaltningen.

HR-direktören fastställer vid nyanställning lön för chefer på nivå närmast under förvaltningschef eller motsvarande inom samtliga förvaltningar inom kommunen.

Lönetillägg

HR-direktören fattar beslut om lönetillägg för särskilda arbetsuppgifter.

Övriga bestämmelser framgår av gällande delegationsbestämmelser.