



# Riktlinje för lönebildning

# Riktlinje för lönebildning

Diarienummer:

Ansvarig: *HR-direktör*

Beslutsdatum:

Senast reviderad:

## Ansvar och roller

### **Kommunfullmäktige**

Ansvarar för att känna till och besluta om denna riktlinje.

### **Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser**

Ansvarar för att känna till och tillämpa denna riktlinje.

### **Chefer**

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen.

### **Medarbetare**

Ansvarar för att känna till och följa denna riktlinje.

### **HR-avdelningen sektor Styrning och stöd**

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen samt utveckla rutin för lönebildning för Gävle kommun.

### **HR-funktion sektor och bolag**

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen. Inom bolagen ansvara för utveckling av rutin för lönebildning inom respektive bolag.

## Begreppsdefinitioner

*Lönepolitik* är de grundläggande värderingar som styr arbetet med lönebildning och lönesättning. Kommunens lönepolitik finns beskrivet i medarbetarpolicyn.

*Lönebildning* omfattar alla de åtgärder och avtal som på något sätt påverkar hur utrymmet för lön och löneökningar uppstår och hur det sedan fördelas.

*Lönebildningsprocess* är arbetsgivarens och de fackliga organisationernas arbete som leder fram till hur lönebildningen ska se ut utifrån förutsättningar i kollektivavtalen.

*Lönesättning* är ett resultat av en bedömning av medarbetarens arbetsuppgifter, arbetsprestation samt arbetsmarknad.

## Innehållsförteckning

<b>2. Mål och syfte</b> .....	3
<b>2. Riktlinje för lönebildning</b> .....	3
2.1 Påverkansfaktorer .....	3
2.2 Alternativa ersättningsformer.....	4
2.3 Koncerngemensamma ställningstaganden .....	4
2.4 Rutin och tillämpning .....	4
<b>3. Styrande dokument</b> .....	5

## 2. Mål och syfte

Denna riktlinje syftar till att förtydliga hur Gävle kommunkoncern aktivt ska arbeta med lön som styrmedel för att nå kommunkoncernens uppsatta mål, samt att leva upp till centrala löneavtal. Lönebildning är ett viktigt styrmedel för att bli en attraktiv arbetsgivare, där medarbetare både kan och vill göra skillnad för Gävleborna.

## 2. Riktlinje för lönebildning

En förutsättning för att Gävle kommunkoncern ska kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare är att målmedvetet arbeta med individuell och differentierad lönebildning, utifrån verksamhetens behov. Lön ska bidra till att stimulera medarbetare till ökad effektivitet, produktivitet och kvalitet. Syftet med lönebildningen är att skapa en process där medarbetarens resultat, oavsett kön, och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

Löneavtalets konstruktion förutsätter att samtliga chefer, medarbetare och förtroendevalda i organisationen är insatta i lönepolitiken. I det lokala lönebildningsarbetet gör arbetsgivaren bedömning av vilka löneåtgärder som behövs vidtas för att nå verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera medarbetare och vilka ekonomiska förutsättningar som finns. Det ska råda balans i relationen mellan lön och lika och/eller likvärdiga yrkesgrupper inom/mellan sektorerna/bolaget. Det gäller också lönerelationen mellan lika grupper i regionen samt lönespridningen och löneutvecklingen inom/mellan sektorerna/bolaget.

Till lönebildningen räknas t.ex. avtalsmässiga löneökningar vid löneöversyner, lönenivåförändringar i samband med nyrekrytering, löneförändringar i samband med omorganisationer, löneförändringar vid väsentlig förändring av enskild medarbetares arbetsuppgifter, samt andra alternativa ersättningsformer.

I lönebildningsarbetet ingår att årligen göra en lönekartläggning, analys och fastställa en handlingsplan utifrån Diskrimineringslagens krav på könsneutrala löner.

Visstidsanställda medarbetare ingår inte i den årliga löneöversynen, men får inte missgynnas på grund av sin anställningsform.

Bolagen ansvarar självständigt för genomförandet av sin löneöversyn.

### 2.1 Påverkansfaktorer

Lön ska spegla förhållandet mellan arbetsuppgifter och arbetsprestationer. Faktorer som påverkar lönebildningen är:

- Befattningens lönenivå
- Bedömning av personliga kvalifikationer
- Löneläget på arbetsmarknaden

*Befattningens lönenivå*

Befattningens lönenivå baseras på arbetsvärderingssystemet BAS fyra faktorer:

- Kunnande
- Problemlösning
- Ansvar
- Arbetsförhållanden

#### *Bedömningen av de personliga kvalifikationerna*

Bedömningen av de personliga kvalifikationerna sker utifrån personalpolicyns koncerngemensamma lönekriterieområden:

- Arbetsresultat/måluppfyllelse
- Bidrag till verksamhetsförbättringar
- Yrkesskicklighet/duglighet

#### *Löneläget på arbetsmarknaden*

Löneläget på arbetsmarknaden säkerställs genom en jämförelse av löner med kommuner i jämförbar storlek. Gävle kommunkoncern ska eftersträva att ha konkurrenskraftiga löner utan att vara löneledande.

## 2.2 Alternativa ersättningsformer

Gävle kommunkoncern ska regelbundet se över vilka alternativa ersättningsformer som ska kunna erbjudas till medarbetarna.

## 2.3 Koncerngemensamma ställningstaganden

Gävle kommunkoncern ska eftersträva en lönesättning som uppfattas som relevant i förhållande till arbetsuppgifter och arbetsprestationer samt marknadens inverkan på löneläget. Lön får ej användas som konkurrensmedel inom koncernen. Om någon verksamhet i Gävle kommun anser att detta är på väg att hända, skall samråd ske med kommunens förhandlingschef.

Ny lönesättning under avtalsperioden av redan anställda inom Gävle kommun får bara ske i överenskommelse med förhandlingschef. Bolag ansvarar för framtagande av rutin där hantering av ny lönesättning under avtalsperiod av redan anställda ska framgå.

När en föreslagen lönesättning av nyanställda i Gävle kommun tydligt avviker från den, för befattningen gällande lönestruktur, skall lönen sättas i överenskommelse med kommunens förhandlingschef. Bolag ansvarar för framtagande av rutin där hantering av lönesättning utanför lönestruktur ska framgå.

## 2.4 Rutin och tillämpning

För att säkerställa en enhetlig hantering, ska en rutin för lönebildning finnas. Rutinen ska underlätta arbetet med lönebildning som styrmedel och precisera övergripande tidsramar samt hur verksamheten förhåller sig till vissa frågor rörande löneöversyn.

Bolagen ansvarar själva för framtagande av rutin för sin verksamhet.

### 3. Styrande dokument

- *Medarbetarpolicy*
- *Centrala parterers löneavtal*
- *Diskrimineringslag (2008:567)*
- *Lag om förbud mot diskriminering av deltidssarbetande arbetstagarer och arbetstagarer med tidsbegränsad anställning (2002:293)*