



Regler för lönesättning

Dokumentbeskrivning

Typ	Beskrivning
Dokumenttyp:	Regler
Antaget av:	Kommunstyrelsen
Antagningsdatum:	2010-11-10
Diarienummer:	KS 2010-214
Gäller till och med:	Gäller tills vidare
Dokumentansvarig:	Personalchef
Revisionshistorik:	

1. Lönens totala storlek bestäms utifrån faktorerna befattning, arbetsmarknad och individuell insats.
2. För bedömning av befattning skall arbetsvärderingsmodellen "analys lönelots" användas.
3. För bedömning av den individuella insatsen skall engagemang, ansvarsförmåga, flexibilitet, serviceförmåga, samarbetsförmåga, yrkeskunnande och färdighet värderas. Den lönesättande chefen skall ansvara för att kriterierna definieras utifrån verksamheten.
4. Vid bedömning av lön vid nyanställning skall hänsyn tas till arbetets innehåll och svårighetsgrad, individens utbildning och övrig kompetens samt marknadslöneläget. Nya lönesättningar skall vara adekvata i förhållande till befintlig lönestruktur i kommunen.
5. Förslag till ny lön skall inte placeras högre än aktuell högsta lön i den bedömningsgrupp som befattningen är placerad i arbetsvärderingsmodellen.
6. Möjlighet till justering av löneläget **kan** användas efter 10 och/eller 20 månaders tillsvidareanställning. Denna möjlighet skall användas i situationer då den individuella färdigheten och kompetensen är svår att bedöma.
7. Förändring av lön utanför revisionstidpunkterna får enbart ske när det bedöms vara en väsentlig förändring av befattningen dvs en väsentlig breddning eller avsevärt mer kvalificerat och ansvarsfullt arbete. Detta skall kunna jämföras med en ny befattning. Personalchefen beslutar i dessa fall.
8. Vid inrättande av ny tjänst om inte värderats enligt arbetsvärderingsmodellen skall värdering genomföras innan beslut om lönesättning tas.
9. Tillsvidareanställda och visstidsanställda skall behandlas likvärdigt i lönehänseende. Ingen får diskrimineras på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, anställningsform eller tjänstgöringsgrad. Samråd skall alltid ske med personalavdelningen vid nyanställningar.
10. Lönetillägg skall endast tillämpas i undantagsfall där det finns tydliga verksamhetsmässiga skäl (t ex vikariat på en högre befattning). Lönetillägget skall alltid tidsbegränsas.