



**BJURHOLMS
KOMMUN**

Dnr: KS25-189 003

Lönepolicy för Bjurholms kommun

Föreskrift

Plan

Policy

Program

Reglemente

Regler

Riktlinje

Rutin

Strategi

Taxa

Antagen av kommunfullmäktige
2025-12-15 § 58

Giltig från och med
2026-01-10

Dokumentansvarig
Kommunchef

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
1. Inledning.....	3
2. Syfte.....	3
3. Definitioner och begrepp.....	3
3.1 Lönebildning.....	3
3.2 Lönepolitik.....	3
3.3 Löneprocess.....	3
3.4 Lönesättning.....	3
3.5 Lönekriterier.....	3
4. Lönepolitikens grundprinciper.....	3
5. Lönepolitiska mål.....	4
6. Vad lönen baseras på.....	4
6.1 Marknadspåverkan.....	4
6.2 Individens prestation.....	4
6.3 Arbetets komplexitet.....	4
7. Arbetsgivarens ansvar.....	4
8. Revidering.....	5
9. Tillämpning.....	5

1. Inledning

Denna lönepolicy anger kommunens grundläggande principer och mål för lönebildning och lönesättning. Policyn utgör en vägledande grund för hur Bjurholms kommun ska arbeta strategiskt och långsiktigt med lönepolitiska ställningstaganden. Samtliga nämnder omfattas av lönepolicyn och ska följa denna.

Lönepolicyn ersätter Lönepolitiskt program med tillhörande lönepolicy för anställda i Bjurholms kommun, fastställd i kommunfullmäktige 2016-12-12 § 35.

2. Syfte

Syftet med lönepolicyn är att skapa tydlighet och förutsägbarhet för både arbetsgivare och medarbetare när det gäller hur löner sätts, vilka faktorer som påverkar lönen samt vilka principer som gäller för lönesättningen. Policyn ska också säkerställa att löneprocessen sker på ett transparent, sakligt och icke-diskriminerande sätt.

3. Definitioner och begrepp

För att skapa en gemensam förståelse definieras här centrala begrepp som används i kommunens lönepolicy och riktlinjer. Definitionerna tydliggör hur strategiska och operativa delar hänger ihop och ger stöd för en enhetlig tillämpning i hela organisationen.

3.1 Lönebildning

Den övergripande processen där kommunen som arbetsgivare utformar sin lönepolitik och strategi för lönesättning. Lönebildningen omfattar både långsiktiga mål och praktiska tillämpningar, inklusive samverkan med fackliga parter.

3.2 Lönepolitik

Kommunens värderingar, principer och mål för hur löner ska sättas och utvecklas.

Lönepolitiken utgör grunden för lönebildningen och uttrycks i lönepolicyn, som ligger till grund för riktlinjer och tillämpning.

3.3 Löneprocess

Den praktiska arbetsgången för lönesättning – från planering och bedömning till lönebeskedssamtal, fastställande av lön samt uppföljning. Löneprocessen genomförs vid den årliga löneöversynen eller vid särskilda tillfällen som exempelvis vid nyanställning eller förändrade arbetsuppgifter.

3.4 Lönesättning

Den konkreta handlingen att fastställa en medarbetares lön - vid nyanställning, löneöversyn eller vid förändrade arbetsuppgifter. Lönesättningen ska ske individuellt, sakligt och i enlighet med kommunens lönepolitik, kollektivavtal och gällande lagstiftning.

3.5 Lönekriterier

De faktorer som används för att bedöma medarbetares prestation och bidrag till verksamheten och som utgör underlag för lönesättning. Lönekriterierna ska vara tydliga, relevanta och kopplade till verksamhetens mål.

4. Lönepolitikens grundprinciper

Lönebildningen i Bjurholms kommun är lokal och styrs utifrån arbetsgivarens lönepolitiska mål, kommunens ekonomi, lagar och gällande kollektivavtal. Policyn omfattar alla medarbetare, oavsett bakgrund eller anställningsform.

En tydlig lönepolitik ska vara lätt att förstå och bidra till sambandet mellan lön, motivation och resultat. Lönen grundas främst på arbetets innehåll och svårighetsgrad, men även på individuella arbetsresultat och tillgången på arbetskraft.

I enlighet med kommunens värdegrund ska löneprocessen präglas av lyhördhet, respekt och öppenhet. Varje medarbetare är betydelsefull och ska ges möjlighet att påverka sin löneutveckling genom dialog om mål, förväntningar och resultat. Chefer ansvarar för att motivera och kommunicera sina bedömningar så att löneprocessen blir tydlig och begriplig för alla.

5. Lönepolitiska mål

Lönebildning och lönesättning ska aktivt främja verksamhetens mål och bidra till att uppnå hög effektivitet, produktivitet och kvalitet. Den ska vara fri från diskriminering och bygga på sakliga och objektiva grunder. Alla medarbetare ska ges likvärdiga förutsättningar att utvecklas i sin yrkesroll och att påverka sin löneutveckling utifrån prestation, ansvar och resultat – oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lönen ska vara individuell och differentierad samt spegla uppnådda resultat och måluppfyllelse. Löne- och anställningsvillkoren ska även skapa goda förutsättningar för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare.

6. Vad lönen baseras på

Lönen ska sättas på ett sakligt och transparent sätt, med utgångspunkt i tydliga faktorer som speglar både verksamhetens behov och individens bidrag. I vår organisation baseras lönen på tre grundläggande faktorer; marknadspåverkan, individens prestation och arbetets komplexitet.

6.1 Marknadspåverkan

Lönen påverkas av hur efterfrågad en viss kompetens eller yrkesroll är på arbetsmarknaden. Det kan påverka lönesättningen både vid nyanställning och vid årlig löneöversyn, i syfte att kunna rekrytera och behålla medarbetare.

6.2 Individens prestation

Den enskilda medarbetarens prestation och resultat spelar roll. I prestationsdelen bedöms på vilket sätt medarbetaren har utfört arbetet under det gångna året. Lönen ska spegla individens bidrag till verksamheten.

6.3 Arbetets komplexitet

Grundlönen baseras på arbetets innehåll och svårighetsgrad utifrån vilka krav som ställs för arbetet. Bedömningen sker utifrån faktorer som utbildningskrav, erfarenhet, självständighet och problemlösning samt ansvar och påverkan.

7. Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren Bjurholms kommun har det övergripande ansvaret för att säkerställa en strategisk, långsiktig och verksamhetsanpassad lönebildning.

Det är arbetsgivarens ansvar att:

- tillämpa lönepolitiken i enlighet med gällande lagstiftning, kollektivavtal och kommunens värdegrund
- säkerställa att löneprocessen utgår ifrån lönepolitikens grundprinciper
- verka för att lönesättning och lönebildning uppfyller de lönepolitiska målen

8. Revidering

Lönepolicyn ska minst ses över i början av varje mandatperiod samt när behov uppstår.

9. Tillämpning

Detaljerad tillämpning av kommunens lönepolicy och praktiska anvisningar framgår av särskilda riktlinjer och vägledningsmaterial. Riktlinjerna fastställs av kommunstyrelsen.