

Kommunfullmäktige   
Kommunstyrelsen   
Övriga nämnder   
Förvaltning

# Policy för lönebildning och lönesättning

---

Fastställt av kommunfullmäktige 2021-02-04 § 11

## Policy för lönebildning och lönesättning

Utgångspunkten för Jönköpings kommuns lönebildning och lönesättning är de centrala och lokala avtalen och ska omfatta alla medarbetare. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad samt avspegla uppnådda mål och resultat.

Jönköpings kommuns strategiska arbete med önskvärd lönestruktur och ändamålsenlig lönespridning ska bidra såväl till en långsiktig kompetensförsörjning som utveckling av verksamheten.

Grunden för lönesättning och önskvärd lönestruktur bygger på att organisationens befattningar är arbetsvärderade. Arbetsvärdering används som ett verktyg både för att beakta jämställdhetsaspekter i lönebildningen och identifiera rådande lönestruktur och eventuella behov av förändringar. Resultatet av arbetsvärderingen ligger även till grund för kommunens riktlinjer för nylönesättning. Det är av stor vikt att dessa tillämpas för en enhetlig arbetsgivarpolitik.

Jönköpings kommun är *en* arbetsgivare. Som ett led i att ha en enhetlig arbetsgivarpolitik ska lönesättning inte användas som ett konkurrensmedel mellan förvaltningar och enheter. Däremot är möjlighet till löneutveckling som är kopplad till ett väl utfört arbete en viktig del i att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare. Detta förutsätter lokalt förankrade lönekriterier som utgår från verksamhetens uppdrag och mål. Väl kända lönekriterier är en förutsättning för en trovärdig individuell lönesättning och bidrar till en önskvärd lönespridning inom respektive yrkesgrupp.

Rutiner om den praktiska hanteringen vid löneöversyn och nylönesättning fastställs av stadskontorets HR-avdelning och återfinns i andra dokument. Vidare leder och samordnar stadskontorets HR-avdelning arbetet med kommunens lönebildning samt skapar förutsättningar för en väl fungerande process tillsammans med förvaltningarna och berörda fackliga organisationer. Förvaltningarnas ansvar är att analysera aktuella förutsättningar och uppmärksamma framtida behov av åtgärder samt skapa goda förutsättningar för lönebildningsprocessen inom respektive förvaltning