

- kommunfullmäktige
kommunstyrelsen
övriga nämnder
förvaltning

Program – lön som strategiskt styrinstrument i Jönköpings kommun

Fastställt av kommunfullmäktige 2012-05-31 § 168

Lön som ett strategiskt styrinstrument i Jönköpings kommun

Inledning

Jönköpings kommuns arbete med lönebildning utgår från de centrala och lokala avtalens principer och ska omfatta alla anställda.

Lönebildningen är ett av flera viktiga styrmedel för att uppnå de verksamhetsmål som den politiska ledningen fastställt. I lönebildningen tas hänsyn till att verksamheten ständigt utvecklas mot större flexibilitet, nya arbetsformer och arbetsuppgifter. Sambandet mellan lön, motivation och prestation har stor betydelse för den samlade verksamhetens resultat och framgång. Lön är ersättning för utfört arbete och ska stimulera till individuella förbättringar av prestation, kvalitet, effektivitet och engagemang. Lönebildningen ska vara fri från diskriminering.

Mål

Lönebildningen ska stimulera till ökad motivation, resultat, måluppfyllelse och effektivitet.

Lön och anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga och bidra till en tryggad personalförsörjning på kort och lång sikt med den kompetens som arbetsgivaren efterfrågar.

Anställda med efterfrågad utbildning och/eller kompetens ska ges möjlighet till god löneutveckling.

Kommunens riktmärke för lönespridning är lägst 25% år 2015.

Förutsättningar

Lön vid nyanställning sätts med utgångspunkt från utbildningsnivå, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt marknadslöneläget.

Inför löneöversyn beslutar personalutskottet om eventuella särskilda satsningar. En förutsättning för god lönebildning är att identifiera och motverka osakliga löneskillnader. Detta sker genom årlig lönekartläggning.

Lönesättande chef genomför lönesamtal med varje enskild medarbetare. Lönesättningen är individuell och differentierad och utgår från gällande lönekriterier och överenskommelser inför löneöversyn. Lönekriterierna fastställs efter årlig samverkan, de ska vara tydligt formulerade och väl kända av alla berörda.

Roller

Jönköpings kommun är **en** arbetsgivare med ett sammanhållet arbetsgivaransvar. Dokumentet - Lön som ett strategiskt styrinstrument i Jönköpings kommun med dess anvisningar är grunden för lönebildning i kommunen. Lönesättning ska inte

användas som ett konkurrensmedel mellan förvaltningarna och enheter.

Den politiska ledningen för dessa frågor utgörs av kommunstyrelsen och dess personalutskott som fattar beslut om övergripande förutsättningar.

Den centrala personalavdelningen (CPA) har det övergripande ansvaret för att föreslå utveckling av kommunens lönepolitik och att den bedrivs enhetligt för kommunens anställda, d.v.s. det ska inte ha någon betydelse var man är anställd. CPA ansvarar för att riktlinjer för lönearbetet inom kommunen är i samklang med gällande lagstiftning, centrala och lokala avtal samt andra dokument. CPA har ansvar för att träffa lokala kollektivavtal och för samverkan med de fackliga organisationerna.

Förvaltningsledningens uppdrag är, att i samverkan, skapa goda förutsättningar för lönebildningsprocessen.