

Lönestruktur 2018 – för konkurrenskraftiga och jämställda löner

Organisationens önskvärda lönerelationer inom och mellan grupper, det vill säga den lönestruktur som kommunen beslutar ska gälla, utgår utifrån arbetsvärdering, individuell lönesättning och marknadspåverkan.

Syftet med önskad lönestruktur är att:

- peka ut en riktning för den lokala lönebildningen
- få ett styrmedel i den lokala lönebildningen
- få ett underlag för särskilda strategiska satsningar
- tydliggöra kopplingen mellan lön och svårighetsgrad i arbetet
- ge lönesättande chefer vägledning i lönesättningen
- säkerställa att likvärdiga arbeten bedöms/värderas lika
- skapa utrymme för marknadsmässiga och konkurrenskraftiga löner

Lönestrukturens uppbyggnad

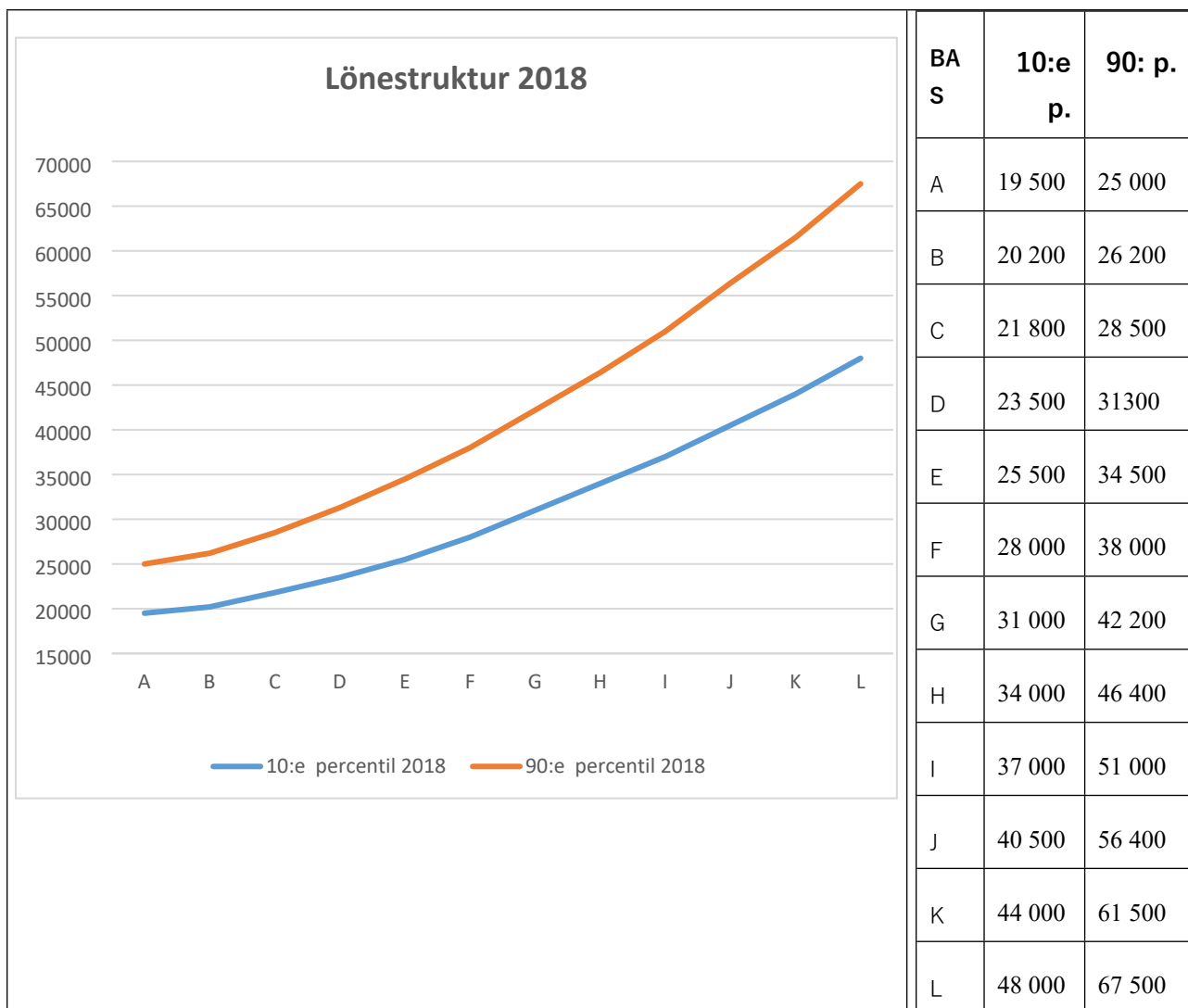
Lönestrukturens uppbyggnad utgår från lönens tre delar:

- **Arbetets värdering**
För varje befattning har en systematisk arbetsvärdering gjorts. Detta resulterar att varje befattning blir placerade i ett intervall där arbetena bedöms likvärdiga avseende svårighetsgrad och krav. Önskvärda lönerelationer inom likvärdiga arbeten och lika arbeten *samt* mellan arbeten med olika svårighetsgrad framgår i den beslutade lönestrukturen.
- **Individens prestation**
Lönesättningen är ett styrmedel för att premiera goda resultat och på så sätt nå målen för verksamheten. Medarbetarnas prestationer ska bedömas individuellt och differentierat och en ändamålsenlig lönespridning ska eftersträvas. Det mått som används för att räkna fram lönespridning är 90:e

respektive 10:e percentil. Det innebär att 10 % av lönerna ligger under den 10:e percentilen och 10 % av lönerna ligger över den 90:e percentilen. Det innebär i sin tur att 80 % av lönerna ska återfinnas inom percentilerna. Att använda sig av percentiler är ett medel för att undvika extremvärdens påverkan. Det är viktigt att lönesättande chefer aktivt arbetar för att bidra till en ändamålsenlig lönespridning inom lönestrukturen. Den önskvärda lönespridningen ökar i takt med att svårighetsgraden i arbetet ökar.

- **Marknadens påverkan på lönenivån**

Möjlighet att möta marknadens påverkan ges genom att inte ha ett lönetak eftersom 10 % av lönerna bör ligga ovanför den 90:e percentilen. Innan ny lönesättning överstigande den 90:e percentilen ska samråd genomföras med HR-chef som tar beslut om lön överstigande 90:e percentilen.



I löneavtalen framgår tydligt att lönebildningen och lönesättningen är ett viktigt instrument för att kommunen ska nå sina verksamhetsmål och att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen.

Framtagen och beslutad lönestruktur används av chefer i verksamheten som stöd vid lönesättning vid anställning av nya medarbetare men även vid löneöversynsarbetet för att bidra till den beslutade strukturen och dess önskvärda lönerelationer. Utifrån detta är lönestrukturen ett viktigt strategiskt styrmedel där kommunen kan eftersträva en god och väl fungerande lönebildning.

Samråd med HR-specialist lönebildning inför lönesättning. HR-chef tar beslut om nylönesättning överstigande 90:e percentilen.

Lönesättning av ny medarbetare ska alltid bedömas i den aktuella befattningen utifrån medarbetares kompetens och tidigare erfarenhet i förhållande till lönestrukturen, oavsett anställningsform och längd på anställningen.

Lönestrukturen är framtagen utifrån analyser av befintligt löneläge och omvärldsanalyser.

Lönesättning vid intern rörlighet inom Bollebygd kommun:

- Vid byte till likvärdig befattning inom Bollebygd kommun ska lönen i *normalfallet inte ändras. Likvärdiga befattningar är de som är arbetsvärderade inom samma BAS-intervall.
- Översyn av lön blir aktuellt när medarbetaren söker ny befattning där svårighetsgraden bedöms tyngre/ lättare än den befattning som innehas idag.

*Undantag är det när det vid anställning är aktuellt att sätta nästa års lön i samband med den årliga löneöversynen samt om marknadens löneläge påverkar den nya befattningen.