

# **Lönepolicy för Malungs Kommun**

**2004**

Syftet med Malungs Kommuns lönepolicy är att utifrån gemensamma arbetsgivarvärderingar skapa lön och bedömningsformer som motiverar, engagerar, utvecklar och stimulerar de anställda till goda arbetsinsatser så att målen för verksamheten uppnås och individens utveckling främjas.

Lönepolicyn skall bidra till att verksamheten mål kan uppnås inom ramen för tillgängliga resurser. En förutsättning för detta är att målen är klart formulerade och går att följa upp.

Lönepolicyn är en del av kommunens personalpolitik och ett viktigt instrument för att styra verksamheten mot de mål som den politiska ledningen har fastställt. Den ska vara utformad med beaktande av verksamhetens mål, vara långsiktig, konsekvent och tydlig samt väl känd av de anställda.

Lönerna skall vara differentierade efter generella och individuella grunder baserade på lönekriterier och arbetsvärdering.

Egenskaper som vilja och förmåga att uppnå uppsatta mål inom sin enhet och hela verksamheten skall belönas liksom , intresse för och förmåga att genomföra förändringar, ansvara för de egna arbetsuppgifterna samt ansvara för att bidra till arbetsgruppens utveckling ska påverka den individuella löneutvecklingen.

Samma villkor skall gälla för kvinnor och män, yngre och äldre, tillsvidare och tidsbegränsad, hel och deltidsanställd samt kvinnor och män med invandrarbakgrund.

Lönen bör öka med medarbetarens stigande ansvar och svårighetsgrad samt med arbetstagarens prestation och duglighet. Den ska också stimulera till att arbetstagaren bidrar till att uppnå uppsatta mål och resultat.

Utvecklingen mot en decentraliserad organisation gör det nödvändigt att lönebildningen sker i samspel mellan kommunledningen och förvaltningarna Detta förutsätter att förvaltningschefer och enhetschefer är medvetna om sin arbetsgivarroll och att de har kompetens och befogenheter att hantera lönefrågor.