



Lönepolicy

Dokumenttyp	Policy
Dokumentnamn	Lönepolicy
Antagen av:	Kommunfullmäktige 2025-05-26 §61
Diarienummer	KK 2025-000142 010
Giltighetstid	Tillsvidare
Gäller för	Avesta kommunkoncern
Sammanfattning	Policyn tydliggör Avesta kommuns mål och viljeinriktning för lönebildningsarbetet. Den ska fungera som ett strategiskt verktyg för att tydliggöra de lönepolitiska grundsatser som är viktiga för kommunen.
Granskad	HR-konsult
Reviderad	2025-04-14
Dokumentansvarig	HR-chef
Webbansvarig	HR-chef
Publiceras	Extern och intern webb
Relaterade dokument	Personalpolitiska programmet Personalpolitiska riktlinjer Riktlinjer för lönesättning

Inledning

Avesta kommun strävar efter att främja ett hållbart och utvecklande medarbetarskap och ledarskap, där lön och löneutveckling spelar en viktig roll för både medarbetarna och verksamhetens utveckling. Kommunen betonar vikten av att arbeta aktivt med lönebildning och ha tydliga lönepolitiska principer som visar dess ställningstaganden. Ett engagerat arbete med lönebildning bidrar till motiverade medarbetare som i sin tur stärker verksamhetens kvalitet, resultat och måluppfyllelse.

Det är kraften från människorna som gör Avesta unikt – Vi är Avesta.

Tillsammans gör vi skillnad.

I Avesta kommun är vi omtänksamma, hjälpsamma och visar respekt.

För att ta oss an dagens och framtidens utmaningar behöver vi vara innovativa och känna ansvarsglädje.

Syfte

Denna policy tydliggör Avesta kommuns mål och viljeinriktning för lönebildningsarbetet som syftar till att skapa en enhetlig och långsiktig lönebildningsprocess. Den ska fungera som ett strategiskt verktyg för att tydliggöra de lönepolitiska principer som är viktiga för kommunen.

Lönepolitiska principer

Avesta kommun ska verka för ett hållbart och utvecklande medarbetarskap och ledarskap. Vi ska arbeta aktivt med medarbetar- och ledarskap, för att kunna garantera en hållbar välfärd för alla i Avesta kommun. Kommunen ska använda lönebildning som ett styrmedel för att uppnå mål som hållbart och utvecklande medarbetarskap och ledarskap.

- **Individuell och differentierad lön:** Löneprocessen ska tydliggöra sambandet mellan lön, motivation och resultat för både kommunen och medarbetarna.
- **Koppling till resultat:** Sambandet mellan löneutveckling och medarbetarens prestation ska vara tydligt och avspegla uppnådda mål och resultat.
- **Stimulans av kvalitet och effektivitet:** Lönepolitiken ska främja ökad kvalitet, produktivitet och effektivitet samt anpassas till kommunens ekonomiska förutsättningar.
- **Lika behandling och jämställda lön:** Kommunen ska aktivt förhindra osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunderna och i enlighet med gällande lagstiftning.
- **Tydlighet och transparens:** Löneprocessen ska vara förutsägbar och transparent för alla medarbetare, med möjlighet till dialog och återkoppling.