



RIKTLINJE FÖR LÖNESÄTTNING

ARVIDSJAURS KOMMUN

Dokumenttyp: Riktlinje	
Fastställt/reviderad: 2025-06-03 § 111	Gäller: Tills vidare
Antagen av/beslutsinstans: Kommunstyrelsen	
Dokumentinformation: Dnr: 2025–177	
Dokumentansvarig: Kommunstyrelsen	



Riktlinje för lönesättning

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 111

Löneriktlinje

Grundläggande principer för lönesättning finns bland annat i de centrala avtalen huvudöverenskommelse, HÖK. Avtalen medger att kommunen kan förtydliga och anpassa principerna till lokala förhållanden. Lönesättningens principer är individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll. Individuell och differentierad lön stimulerar till utveckling och prestation och en lönespridning eftersträvas. Viktigt är att löneskillnader är sakligt grundade och väl motiverade.

Arvidsjaur kommun utgår från arbetets komplexitet(arbetsvärdering), tillgång och efterfrågan och individuell kunskap och förmåga. Kravspecifikationen vid rekrytering är grunden för anställningen och beskriver den roll och det ansvar som krävs för uppdraget. Vi utgår från Sveriges kommuners och regioners (SKR:s) lönestatistik för att säkerställa konkurrenskraftiga löner och anställningsvillkor. Dessutom sker kontinuerligt omvärldsanalyser för att säkerställa rätt lön i relation till kompetens och aktuell arbetsmarknadssituation. Inom organisationen kommer vi att arbeta utifrån vägledande lönespann vilket innebär att framtagna lönespann kommer finnas inom respektive roll samt i relation till roller med likvärdig komplexitet.

Vad är lön?

Lön är ersättning på utförd insats/prestation och består av följande tre delar:



M= Lönenivån påverkas till viss del utifrån rådande arbetsmarknadskrafter och balansen mellan tillgång /efterfrågan på en viss kompetens.

I= den individuella delen av lönen skall vara differentierad och grunda sig på individens kompetens (utbildning och erfarenhet)

A = Styr den största delen av aktuell lönenivå och grundar sig på befattningens komplexitet och svårighetsgrad.



Riktlinje för lönesättning

Fastställt av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 111

Inom Arvidsjaurs kommun arbetar vi i nära samarbete med HR som kvalitetssäkrar lönesättning i relation till kompetenskrav och kompetensbehov.

Löneformer

Grundlön - fastställs vid nyanställning och vid varje löneöversyn.

Lönetillägg - Lönetillägg är ett påslag på medarbetarens ordinarie lön. Lönetillägget kan vara en ersättning för exempelvis ett utökat ansvar eller förordnande vilket förutsätts vara tidsbegränsat. Lönetillägg ska hanteras restriktivt och ska ytterst beslutas av den som har delegation på lönesättning. Lönetillägg ska ej tillämpas när chef leder och fördelar nya arbetsuppgifter till medarbetare som är skäligt att inrymmas i ordinarie arbetet. Lönetillägget ska avtalas skriftligt mellan parterna där det tydligt ska framgå vilket det utökade ansvaret är, vilken tidsperiod det gäller samt belopp.

Löneväxling - Det är möjligt att växla lön mot andra förmåner som lediga dagar och pensionssparande.

Beslut om både **grundlön** och **lönetillägg** sker alltid i samråd med HR i enlighet med delegationsordningen.

Tillfällen då lön fastställs

Vid nyanställning sätts lön för medarbetare baserat på uppdragets komplexitet, ansvar och vägledande lönespann.

Vid löneöversyn fastställs ny lön för tillsvidareanställda medarbetare. Löneöversyn sker en gång per kalenderår. Medarbetare som anställts i nästkommande års löneläge ingår inte i aktuell löneöversyn. Vilket års löneläge som avses vid anställning ska framgå av anställningsavtalet.

Historisk lön innebär att medarbetaren automatiskt behåller sin tidigare lön vid en organisatorisk förändring, omplacering eller övriga organisatoriska skäl. Arvidsjaurs kommun har för avsikt att i varje enskilt fall föreslå ny rätt lön i relation till arbetsuppgiftens komplexitet och ansvar och i samråd med HR fastslå en relevant plan för verkställande i enlighet med gällande centrala kollektivavtal.

Lönesättning för tidsbegränsat anställda (vikarier/timanställda)

Lönen som sätts ska om möjligt gälla hela den tidsbegränsade anställningsperioden.

Vid längre tidsbegränsade anställningar, som kanske dessutom sträcker sig över en löneöversyn, bör det tas i beaktande vid anställningen. Antingen en högre lön eller att man överenskommer om att se över lönen vid en specifik tidpunkt. Detta ska i så fall framgå av anställningsavtalet. I annat fall gäller lönen för hela perioden. Beslut om lön för tidsbegränsat anställd sker i samråd med HR i enlighet med delegationsordning och verkställighet i personalfrågor.



Riktlinje för lönesättning

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 111

Oförändrad lön

Vid tillsvidareanställning - vid tillsvidareanställning av medarbetare som tidigare haft en tidsbegränsad anställning sker en avstämning av lönen för rollen/uppdraget i samråd med HR gällande lönespann och lön.

Byte/justering av arbetsuppgifter – samma kravnivå. Medarbetarens vilja att ta på sig nya arbetsuppgifter och visad flexibilitet är exempel på faktorer som bedöms vid löneöversynen. Det innebär att byte av organisatorisk tillhörighet eller byte/justering av arbetsuppgifter inte medför en lönejustering om arbetsuppgifterna enligt arbetets innehåll och kravspecifikation i huvudsak bedöms vara av likartad kravnivå.

Återinträde i arbete efter tjänstledighet

Om medarbetaren varit studieledig eller tjänstledig under längre tid (flerårigt perspektiv) och överenskommelse gjorts mellan berörd chef och HR-chef att medarbetaren inte ska ingå i ordinarie löneöversyn, kan en löneöversyn göras i samband med att medarbetaren återgår i arbete. Chef fattar då beslut om ny lön i samråd med HR-chef i enlighet med delegationsordning och verkställighet i personalfrågor.

Sjuk- och föräldralediga medarbetare bedöms som om de varit i tjänst och ska omfattas av löneöversynen. Bedömningen vid löneöversynen ska göras utifrån den senast kända prestationen av medarbetaren. Om bedömning av tidigare prestation inte kan göras, får medarbetarens lön sättas i relation till för yrkesgruppen genomsnittlig höjning efter samråd med HR-chef i enlighet med delegationsordning och verkställighet i personalfrågor.

Vid längre ledighet av annan orsak än ovan görs en individuell bedömning i samråd med HR.

Byte av befattning- lägre kravnivå

Om arbetsuppgifterna ändras till en annan kravnivå som har lägre ställda krav, kan en översyn av lönen behöva göras. Om löneöversynen visar att lönen i den gamla rollen inte motsvarar löneläget i den nya rollen kan en lönejustering göras mellan översynstillfällena i enlighet med särskilda skrivningar i respektive kollektivavtal vad avser möjligheten att sänka lönen i samband med att arbetstagare erhåller förändrade arbetsuppgifter/förändrad roll. Se respektive kollektivavtal för detta. Justering av lön hanteras då i samråd med HR i enlighet med delegationsordningen.

Vid byte av befattning på grund av arbetsbrist följs alltid centralt kollektivavtal.

Byte av befattning - högre kravnivå

Om arbetsuppgifterna ändras till en annan kravnivå som har högre ställda krav beslutar arbetsgivaren ny rätt lön för medarbetaren baserat på uppdragets komplexitet, ansvar och "vägledande lönespann". Justering av lön hanteras då i samråd med HR i enlighet med delegationsordningen.



Riktlinje för lönesättning

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 111

Förhandlingsrätt enligt MBL§10

Arbetstagarorganisation har rätt att begära förhandling enligt MBL§10 med arbetsgivaren i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i arbetstagarorganisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Exempelvis kan arbetstagarorganisationen begära en löneförhandling enligt MBL§10.

Lönekartläggning

Arvidsjaur kommun genomför årligen lönekartläggning, enligt DO:s krav, där alla yrkesroller oavsett nivå i organisationen värderas utifrån svårighetsgrad/komplexitet i arbetet, sociala och intellektuella färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden. Denna arbetsvärdering ligger till grund för lönesättning både vid nyanställning och i samband med löneöversyn. Ytterligare faktorer som påverkar lönen är arbetsinsats och resultat utifrån aktuella lönekriterier samt tillgång och efterfrågan. All lönesättning skall ske så verksamhetsnära som möjligt, där HR bidrar till att kvalitetssäkra alla typer av förslag till lön/ny lön.

Lönekartläggningsarbetet är en del av arbetet med aktiva åtgärder - det förebyggande och främjande arbete som arbetsgivaren är skyldig att bedriva för att motverka diskriminering. Lönekartläggningen är även ett bra underlag till analys av lönestruktur inför löneöversynen.

I lönekartläggning ingår värdering av respektive befattning utifrån utbildning, erfarenhet, arbetsbelastning, den psykiska och fysiska påverkan i arbetet, samt ansvar för personal, ekonomi, människor och maskiner. Detta ska vara ett levande arbete där nya värderingar ska genomföras vid behov.

Analysen ska leda till en bedömning av om eventuella löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön. Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att förhindra och eliminera sådana osakliga löneskillnader.