

*Fastställd av kommunfullmäktige den 29 maj 2012*

## **Lönepolicy för Laholms kommun**

### **Inledning**

Laholms kommuns lönepolicy utgör en gemensam värdegrund för förtroendevalda och verksamhetschefer / lönesättande chefer i Laholms kommun och ska bidra till kontinuitet och samsyn i lönebildningsfrågorna.

Lönepolicyn utgår från synsättet att resultat och kvalitet i verksamheten är beroende av personalens kompetens, engagemang, servicekänsla och vilja att ta eget ansvar. Goda arbetsinsatser och resultat samt kompetensutveckling, samarbete och vilja till utveckling och förnyelse ska värdesättas liksom ett arbetssätt som sätter brukaren i centrum.

Ungefär 60 % av kommunens budget består av personalkostnader. Dessa kostnader inklusive löneökningar påverkar därmed det ekonomiska läget i hög grad.

Om resursfördelningen till verksamheterna tar hänsyn till fastställda prioriteringar inom löneområdet och om löneprioriteringarna dessutom kopplas till uppsatta mål, kan lönepolitiken få ett starkt genomslag som styrmedel. Löneprioriteringar som integreras i budgetarbetet skapas en naturlig arena för förtroendevalda eftersom budgetarbetet är en tydlig politisk fråga.

### **LÖNEPOLICY**

- Lönen är ersättning för utfört arbete och bestäms dels vid anställningens början, dels vid återkommande löneöversyner.
- Lönesättningen ska med utgångspunkt från de centrala lönekollektivavtalen samt strategiska beslut i kommunen bidra till att verksamhetens mål kan uppnås inom ramen för tillgängliga resurser.

- Lönesättningen ska främja jämställdhet och mångfald och se till att skillnader i lön enbart beror på skillnader i befattningens värde och individuell prestation.
- Lönen ska vara individuell och differentierad.
- I avtalet konstateras lönespridningens betydelse. En god lönespridning är väsentlig framför allt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid.
- Lönesättningen ska vara sådan att kommunen kan hävda sig på arbetsmarknaden och i konkurrens med andra arbetsgivare d.v.s. rekrytera och behålla goda medarbetare.
- Lönekriterierna ska vara gemensamt bearbetade och kända för varje medarbetare.
- Den individuella lönesättningen ska ha sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån uppsatta mål.

## Grundläggande principer

Grundläggande princip för lönenivå i olika befattningar ska vara befattningens utbildningskrav, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Arbetsgivaren ansvarar för att göra en värdering av befattningarnas lönenivå utifrån dessa fyra kriterier. Syftet är att osakliga löneskillnader mellan befattningar ska elimineras, bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv och att "likvärdiga" arbeten ska ha lika lön.

Lönebildning och lönesättning av medarbetarna inom respektive befattning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Lönen ska stimulera till förbättringar i verksamheten, skapa engagemang och motivation samt arbetstillfredsställelse.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

## Lönekritierier

Varje verksamhet/arbetsområde/arbetsplats ska använda sig av lönekriterier för att klara av att sätta individuell lön. För att individuell lön ska kunna fungera som styrmedel ska lönekriterierna utgå från det uppdrag och mål som är aktuella för verksamheten och arbetsplatsen.

Det är viktigt att lönekriterierna arbetas fram gemensamt på respektive arbetsplats.

Verksamhetens uppdrag och mål utgör grunden för diskussionerna på arbetsplatsnivå när de egna lönekriterierna utformas. Om alla medarbetare känner sig delaktiga och är väl införstådda med lönekriterierna, dess funktion och syfte är det lättare att acceptera den individuella lönen.

Det är särskilt angeläget att ta fram lönekriterier för chefer kopplade till verksamhetens mål och det resultat som chefen uppnår.

## Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen/ kommunstyrelsens personalutskott: Kollektivavtalsslutande part. Ansvarar för lönepolitiken och riktlinjer för löneöversyner.

Personalenheten: Samordnar löneöversynen och planerar löneöversynsprocessen tillsammans med kommunstyrelsens personalutskott och verksamhetscheferna. Biträder verksamhetscheferna vid överläggningarna med de fackliga organisationerna. Biträder verksamheterna vid löneöversynen. Upprättar efter samråd med verksamhetschefgruppen riktlinjer till lönesättande chefer inför varje löneöversyn. Upprättar lönekollektivavtal och avstämnings-protokoll.

Verksamhetscheferna: Medverkar till att ange inriktningen på lönepolitiska bedömningar utifrån de lönepolitiska grunderna samt kommunens löneanalys och lönekartläggning. Ansvarar för att verksamhetsspecifika mål och riktlinjer innefattas i lönebildningen. Svarar i samråd med personalenheten för överläggningar med berörda fackliga organisationer. Genomför löneöversynen i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser och inom den ekonomiska ram som angivits.

Lönesättande chefer: Gör bedömning av medarbetarnas arbetsinsats, sätter lön samt genomför medarbetar- och lönesamtal. Ansvarar för att verksamhetens mål och riktlinjer är väl kända av medarbetarna samt att verksamhets- och arbetsplatsanknutna lönekriterier tas fram i samverkan med de anställda på berörd arbetsplats.

Medarbetarna ska vara välförtrogna med verksamhetens och arbetsplatsens mål samt arbetsplatsens bedömnings- och lönekriterier.

## Medarbetarsamtal

En individuell och differentierad lönesättning förutsätter regelbundna medarbetarsamtal. Samtalet är en dialog mellan chef och medarbetare där man gemensamt fastställer medarbetarens mål. Medarbetarsamtalet är i huvudsak framåtsyftande där man planlägger vad som krävs för att nå uppsatta mål, diskuterar behov av kompetensutveckling samt tar upp frågor om arbetsmiljö och arbetsförhållanden. Ett väl planerat och genomfört medarbetarsamtal är en förutsättning för trygghet, förtroende, utveckling och engagemang på arbetsplatsen. Medarbetarsamtal ska genomföras varje år.

Genomförda medarbetarsamtal ska dokumenteras av chefen i en utvecklingsplan. Dokumentet ska visa den överenskommelse som träffats med arbetstagaren om mål och utvecklingsområden. Dokumentationen ska överföras vid chefsbyten.

Behovet av kompetensutveckling ska dokumenteras och sammanställas på verksamhetsnivå.

## Lönesamtal

Lönesamtal är en dialog mellan chef och medarbetare om uppnådda resultat och det gångna årets arbetsinsats. Utifrån lönekriterierna återkopplar chefen till de individuella mål och den utvecklingsplan som bestämdes vid medarbetarsamtalet. Med utgångspunkt från resultatet uppdaterar även chef och medarbetare tillsammans de individuella målen. Den nya lönen meddelas inte vid detta samtal.

Lönesamtal ska dokumenteras av chefen. Dokumentationen ska överföras vid chefsbyten.

I samband med löneöversyn meddelas ny lön till arbetstagarna som även då erbjuds ett kort samtal kring motivering till den nya lönen.

## Övriga principer vid löneöversyn

- **Dialog med dem som fått svag eller ingen löneutveckling**

Det är viktigt att den medarbetare som får en svag eller ingen löneutveckling är medveten om detta och orsakerna därtill genom tidigare samtal mellan chef och medarbetare. Det ska inte komma som någon överraskning. För att ha möjlighet att åstadkomma en förändring är det naturligt att chef och medarbetare tar fram en handlingsplan som sedan följs upp.

- **Långtidsfrånvarande och löneutveckling**

Föräldralediga ska lönesättas utifrån kriterierna på samma sätt som andra anställda. De ska inte få lägre löneökning bara av det skälet att de är tjänstlediga. Även sjuklediga och övriga tjänstlediga bör beaktas.

- **Arbetstagare som kommer att sluta**

Arbetstagare som kommer att sluta sin anställning kort efter löneöversynen skall lönesättas utifrån kriterierna på samma sätt som andra anställda.

- **Visstidsanställda**

Visstidsanställda har enligt nuvarande avtal ingen automatisk rätt till löneökning. Hos Laholms kommun ska de visstidsanställda delta i löneöversyn såvida inget annat uttryckligen och i undantagsfall överenskommits i samband med anställningen.

- **Jämställdhet**

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot lönediskriminering pga kön. Det innebär att samtliga lönesättande chefer har i uppdrag att på individnivå bedöma och rätta till eventuellt osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

- **Lönebidragsanställda**

Lönebidragsanställda lönesätts av den verksamhet där man är placerad.

- **Dokumentation av medarbetar- och lönesamtal**

För att underlätta uppföljning av medarbetar- och lönesamtalen ska de dokumenteras i en individuell utvecklingsplan. Därmed blir det även lättare för nya chefer att veta vad som överenskommits.

## **Övriga principer vid lönesättning**

- Lönen ska inte användas som konkurrensmedel inom Laholms kommun.

- Internrekrytering till annan befattning är att betrakta som nyanställning och lönesättning sker i samband med anställningsbeslutet.

- **Lönesättning vid flyttning från chefstjänst**

När en tillsvidareanställd chef – på eget initiativ – övergår till en annan befattning med en lägre lönenivå tillämpas följande princip:

Lönen i den nya anställningen fastställs som medelvärdet av nuvarande lön i chefsbefattningen man lämnar och medianlönen för den yrkesgrupp man kommer att tillhöra. Under de två närmaste löneöversynerna ska arbetstagaren vara garanterad samma procentuella löneökning som genomsnittet i den nya yrkesgruppen. Därefter sker löneöversyn på samma villkor som för övriga arbetstagare.

- **Övertid för chefer**

Den principiella inställningen i Laholms kommun är att chefer i kommunen inte skall omfattas av rätten till övertid. Verksamhetschefer är enligt avtal inte berättigade till kompensation för övertidsarbete.

För övriga chefer gäller att detta överenskommes i samband med anställningen. För redan anställda kan en inlösen av rätten till övertidsersättning ske. De som omfattas är områdes- och avdelningschefer, rektorer, enhetschefer och motsvarande. Även annan enskild medarbetare med specialistfunktion kan omfattas.

- **Ersättare för chef - vikariatsersättning**

Ersättare för chef då denne är frånvarande på grund av sjukdom, semester eller annan begränsad ledighet kan, efter särskilt beslut av närmast överordnad chef, erhålla vikariatsersättning med 10 % av ersättarens lön. För att ersättning skall utgå ska vikarien ersätta chefen minst en vecka.

- **Lönetillägg**

När en medarbetare tillfälligt tar på sig mer kvalificerade arbetsuppgifter och ett utökat ansvar *kan* ett tidsbegränsat lönetillägg utgå för den period som de tillfälliga arbetsuppgifterna är aktuella. Utgångspunkten är att lönetillägg används restriktivt. Beslut tas av personalintendent/ personalsekreterare på personalenheten.

- **Medarbetare som vidareutbildar sig**

Det är viktigt att arbetsgivaren sörjer för att medarbetarna vidareutvecklas i yrket. Sådan kompetensutveckling sker i eller utanför tjänsten. Vidareutveckling som sker i tjänsten eller på fritiden och som inte leder till mer kvalificerade arbetsuppgifter än vad som kan anses som normalt för yrket, medför inte högre lön enbart av den anledningen. Fortfarande är det medarbetarens prestationer som ska bedömas.

- **Lön vid förflyttningar till följd av organisatoriska skäl eller vid sjukdom (omplacering)**

För medarbetare som av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom förflyttas eller omplaceras till en annan befattning gäller den bestämmelse som finns i en protokollsanteckning till Huvudöverenskommelsen (HÖK). Bestämmelsen innebär om man inte kommer överens om annat så tillämpas en avtrappningsregel. Arbetstagaren lönesätts i den nya befattningen och sedan behåller han/hon den gamla lönenivån i 12 månader och därefter sker en avtrappning med en tolfedel per månad. Det innebär att från och med månad 25 får arbetstagaren lönenivån i den nya befattningen.

## **Tidsplan för löneöversyner**

Av de centrala lönekollektivavtalen följer i de flesta fall att löneöversynstillfället infaller per den 1 april. Utifrån detta datum har nedanstående tidsplanering upprättats. Planeringen justeras i de fall upprättade avtal avviker från den 1 april eller träffas efter detta datum.

Tidplanen avser tillämpning av chef – medarbetarmodellen där chefen i dialog lämnar förslag till ny lön till berörd arbetstagare. Vid traditionell förhandling görs tidplanen upp tillsammans med personalenheten.

### **Mars-April**

Personalenheten har samtal med respektive verksamhetschef om vilka behov av lönepolitiska prioriteringar som finns. Som stöd för att göra prioriteringar används också senast gjorda lönekartläggning och löneanalys. Utifrån detta utformar personalenheten ett samlat förslag till ledningsgruppen.

### **Maj**

Ledningsgruppens enas om ett genensamt förslag till lönepolitiska prioriteringar och ställningstaganden inför nästa års löneöversyn. Löneanalysen och ledningsgruppens förslag presenteras för personalutskottet. Personalutskottet diskuterar behov och strategisk inriktning.

### **Augusti**

Beslut i personalutskottet angående lönepolitiska ställningstaganden inför nästkommande år vilket även kommer att utgöra grunden för budgetarbetet. Beslutet lämnas till budgetberedningen.

Medarbetarsamtal genomförs under hösten

### **Oktober-December**

Lönekartläggning och löneanalys för Laholms kommun. Personalenheten ansvarar – i samverkan med verksamhetscheferna – för att analysen görs utifrån följande utgångspunkter:

- Osakliga löneskillnader (kön, ålder mm) inom samma yrke
- Osakliga löneskillnader mellan olika yrken (arbetsvärde)
- Rekryteringsbehov
- Marknadskrafterna
- Lönespännvidd inom befattningar
- Lönerelationer mellan befattningar
- Andra strategiska utgångspunkter av vikt för verksamheten
- Önskvärda lönerelationer i övrigt

Löneanalysen för Laholms kommun presenteras för ledningsgruppen.

## **Januari**

Beslut i personalutskottet angående förslag till mål och inriktning för kommande års löneöversyn.

Information angående beslut om mål, inriktning och prioriterade grupper till ledningsgruppen.

## **Februari**

### **Överläggningar**

Arbetsgivaren kallar respektive facklig organisation till överläggning om årets löneöversyn i enlighet med de centrala löneavtalen. Vid överläggningen redogör arbetsgivaren för sina planerade åtgärder utifrån lönekartläggningen och de slutsatser och lönepolitiska överväganden som dragits av den.

Efter avslutad överläggning utsänder personalenheten direktiven för löneöversyn tillsammans med löneunderlag till cheferna.

## **Januari-Mars**

Cheferna genomför lönesamtal (utan att ange ny lön) med sina anställda. Under mars månad meddelas ny lön till arbetstagarna som även erbjuds ett kort samtal kring motivering till den nya lönen.

## **April**

Arbetsgivaren kallar respektive facklig organisation till avstämning och presenterar sitt samlade förslag till ny lön.

Inrapportering av nya löner i lönesystemet samt utbetalning av ny lön.