

A large, solid blue abstract shape that starts as a thin wedge on the left and curves into a rounded, fan-like shape on the right, occupying the left and center of the page.

Riktlinje för lön

Inklusive politisk inriktning

Policy

Strategi

► Riktlinje

Plan

Beslutad av:	Diarienummer:	Typ av styrdokument:	Dokumentansvarig:
Kommunfullmäktige	2024-000392	Riktlinje	HR och Lön
Beslutsdatum och paragraf:	Giltig till:	Senast reviderad:	
2025-01-28 § 11	Tillsvidare	2025-01-28	

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning.....	3
2. Politisk inriktning.....	3
Grundläggande principer.....	3
3. Löneriktlinje	4
Lönekriterier.....	4
Lönesättning och löneutveckling	4
Övriga principer vid lönesättning.....	4
Löneprocess.....	5
Ansvarsfördelning	6
Övriga principer vid löneöversyn.....	6
Tidsplan för löneöversyner.....	7
4.Uppföljning	7

1. Inledning

Den här löneriktlinjen utgör grunden för Laholms kommuns lönepolitik och de processer som styr lönebildningen för samtliga medarbetare. Riktlinjen omfattar principer för lönesättning, löneutveckling och de årliga löneöversynerna med syfte att skapa en transparent och rättvis löneprocess som är både konkurrenskraftig och värdeskapande.

Laholms kommuns löneriktlinje vilar på en gemensam värdegrund som förenar förtroendevalda och lönesättande chefer i ett mål att uppnå kontinuitet, samsyn och kvalitet i lönearbetet. Kvaliteten och resultaten i kommunens verksamhet är beroende av att medarbetarna bidrar med hög kompetens, engagemang, servicekänsla och ansvarstagande. För att nå de här målen ska goda arbetsinsatser, samarbete, kompetensutveckling och en vilja till innovation och utveckling värdesättas samt ett arbetssätt som sätter brukaren i centrum ska uppmuntras och premieras.

Kommunstyrelsen är ansvarig för att löneriktlinjen hålls aktuell och riktlinjen ska tillämpas med ett långsiktigt perspektiv för att både attrahera samt behålla kompetenta medarbetare och skapa en stabil ekonomisk grund för framtiden.

2. Politisk inriktning

Lönepolitiken i Laholms kommun syftar till att attrahera, behålla och motivera kompetenta medarbetare. Den ska stödja kommunens verksamhetsmål och säkerställa att lönerna är rättvisa och konkurrenskraftiga. Lönebildningen i kommunen ska baseras på lokala förutsättningar och vara anpassningsbar till förändringar i arbetsmarknaden. Löneöversynen genomförs årligen i dialog mellan chef och medarbetare, med facklig avstämning för att garantera rättvisa och transparens. Beslut om löneökningar ska grundas på bidrag till verksamhetsförbättringar, rekryteringsbehov, och måluppfyllelse. Cheferna ansvarar för att genomföra löneprocessen på ett rättvist sätt, kontinuerlig uppföljning och utvärdering säkerställer att lönepolitiken ständigt förbättras. Transparens och tydlig kommunikation är avgörande för att skapa förtroende och förståelse för lönebesluten.

Grundläggande principer

Lönen är ersättning för utfört arbete och bestäms dels vid anställningens början, dels vid återkommande löneöversyner. Lönen ska vara individuell och differentierad, vilket innebär att löneutvecklingen är kopplad till den enskilde medarbetarens prestation och uppnådda resultat. Det stimulerar till förbättringar i verksamheten, ökar engagemanget och motiverar medarbetarna att uppnå och överträffa uppsatta mål.

3. Löneriktlinje

Lönekritierier

Lönekritierierna utgår från Laholms kommuns värdegrundsord: glädje, mod, delaktighet, engagemang och gott föredöme. De här värdeorden är integrerade i de nya lönekriterierna, som fokuserar på yrkesmässighet, professionellt bemötande, inkluderande samarbetsförmåga och utvecklingsorientering. Lönekriterierna är gemensamma för Laholms kommun, varje förvaltning ska utgå ifrån de gemensamma lönekriterierna men kan arbeta fram förvaltnings specifika anpassningar av kriterierna.

Lönesättning och löneutveckling

- **Individuell lönesättning:** Lönesättningen ska spegla den enskilde medarbetarens prestationer och resultat utifrån de fastställda lönekriterierna.
- **Differentierad löneutveckling:** Löneutvecklingen ska vara kopplad till medarbetarens utveckling och prestation över tid. En god lönespridning är viktig för att motivera och belöna goda arbetsinsatser.
- **Jämställdhet och mångfald:** Lönesättningen ska främja jämställdhet och mångfald genom att säkerställa att löneskillnader enbart baseras på befattningens värde och individuell prestation.
- **Marknadsmässighet:** Lönenivåerna ska vara konkurrenskraftiga för att kommunen ska kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.
- **Riktlinjer för lönesättning vid nyanställning:** Vid nyanställning ska den lönesättande chefen fastställa lön i paritet med övriga inom yrkesgruppen. Lönespannet tillhandhålls av HR om chef inte redan har tillgång till den informationen inom sin verksamhet. Syftet är att säkerställa konsekvens och rättvisa i lönesättning.

Övriga principer vid lönesättning

- **Deltagande i lönerrevision** För att en medarbetare ska ingå i årets lönerrevision krävs att personen har arbetat under hela eller delar av föregående arbetsår. Bedömningen av prestationer och måluppfyllelse som ligger till grund för löneöversynen baseras på arbetsinsatser och resultat från föregående år enligt löneprocessen.
- **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 den överordnades lön.
- **Krav på godkännande av HR för lönesättning i 90 percentilen:** alla medarbetare som ska lönesättas högre än 90 percentilen för den berörda yrkesgruppen ska få det godkänt av en

kopplad HR-konsult innan lönen fastställs. Syftet är att säkerställa att lönesättningen är rättvis och marknadsmässig samt att osakliga löneskillnader undviks.

- **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 HR - konsult på personalenheten.

- **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. Förvaltningschef 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 verksamhetschef, rektorer, enhetschefer och motsvarande. Även annan enskild medarbetare med specialistfunktion kan omfattas.

- **Trappmodell:** Vid nyanställning kan en trappstegsmodell tillämpas, där den anställda erhåller full lön efter att ha visat erforderlig kunskap och erfarenhet. Trappmodellen kan utnyttjas på max tre år vid nyanställning.

Löneprocess

1. **Medarbetarsamtal:** Genomförs årligen för att diskutera medarbetarens prestationer, utvecklingsbehov och sätta upp individuella mål. Samtalet dokumenteras i en utvecklingsplan.

2. **Lönesamtal:** Följer upp medarbetarsamtalet och diskuterar förgående års prestationer baserat på uppnådda mål. Bedömningsmatrisen används vid det här skedet. Lönesamtalet dokumenteras och överförs vid chefsbyten.

3. **Meddelande av ny lön:** vilket ska ske genom samtal eller skriftligen, samt om det krävs en motivering av den nya lönen.

4. **Löneöversyn:** Genomförs årligen och baseras på de fastställda lönekriterierna och individuella prestationer.

Ansvarsfördelning

- **Kommunstyrelsen/personalutskottet:** Kollektivavtalsslutande part, ansvarar för lönepolitiken och riktlinjer för löneöversyner.
- **HR och Lön:** Samordnar löneöversynen, planerar processen, biträder vid överläggningar med fackliga organisationer och upprättar lönekollektivavtal.
- **Förvaltningschef:** Anger lönepolitiska bedömningar och ansvarar för verksamhetsspecifika mål och riktlinjer.
- **Lönesättande chefer:** Bedömer medarbetarnas insatser, sätter lön, genomför medarbetar- och lönesamtal och säkerställer att målen är kända. Lönesättande chef har ansvar för att motivera och förklara varför en medarbetare får den lönehöjning som tilldelas. Vid förfrågan från medarbetare, klargöra vilka åtgärder och prestationer som krävs för att nå en högre lönenivå. Säkerställa att medarbetare förstå sambandet mellan prestation, uppfyllda mål och lönesättning.

Övriga principer vid löneöversyn

- **Dialog med medarbetare med svag löneutveckling över tid:** Chef och medarbetare utarbetar en handlingsplan för att förbättra prestationerna.
- **Långtidsfrånvarande och löneutveckling:** Föräldralediga, sjuklediga och andra tjänstlediga medarbetare ska lönesättas utifrån samma kriterier som andra anställda.
- **Visstidsanställda:** Har ingen automatisk rätt till löneökning, men kan diskuteras vid lönesamtal.
- **Arbetstagare som kommer att sluta:** Lönesätts utifrån samma kriterier som andra anställda.
- **Jämställdhet:** Förebygga och åtgärda osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.
- **Dokumentation av samtal:** Medarbetar- och lönesamtal dokumenteras i en utvecklingsplan.

Tidsplan för löneöversyner

- **Mars-April:** Samtal om lönepolitiska prioriteringar.
- **Maj:** Ledningsgruppen fastställer lönepolitiska prioriteringar och presenterar för personalutskottet.
- **Augusti:** Beslut i personalutskottet om lönepolitiska ställningstaganden. • **Oktober-December:** Lönekartläggning och löneanalys.
- **Januari:** Beslut om mål och inriktning för kommande års löneöversyn.
- **Februari:** Överläggningar med fackliga organisationer.
- **Januari-Mars:** Lönesamtal och meddelande av ny lön.
- **April:** Avstämning med fackliga organisationer och inrapportering av nya löner.

Denna uppdaterade lönepolicy speglar Laholms kommuns strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare som värderar och belönar medarbetarnas engagemang och prestationer i linje med kommunens värdegrund.

Genom att följa dessa riktlinjer säkerställs att lönebildningen i Laholms kommun är rättvis, transparent och bidrar till att uppnå verksamhetens mål och främja en god arbetsmiljö.

4. Uppföljning

Uppföljningen av löneriktlinjerna ska säkerställa att lönesättningen i kommunen är rättvis, transparent och i linje med de fastställda lönekriterierna. Varje chef är ansvarig för att regelbundet genomföra löpande uppföljningar och utvärderingar av medarbetarnas prestationer samt säkerställa att löneprocessen följer riktlinjerna. Uppföljningen sker genom årliga lönesamtal där prestationerna bedöms enligt bedömningsmatrisen och kopplas till den individuella löneutvecklingen. Chefen ska dokumentera resultaten av de här samtalen och identifiera eventuella behov av kompetensutveckling eller justeringar i lönen. Den samlade lönebildningen ska sedan rapporteras till personalenheten för att säkerställa att lönesättningen är konsekvent och följer kommunens övergripande mål om rättvisa och jämställdhet. Utvärderingar av löneöversyner och lönesättningar sker regelbundet för att säkerställa att riktlinjerna kontinuerligt uppfylls och anpassas efter förändrade förutsättningar och behov inom organisationen.