

 HEDEMORA KOMMUN	STYRDOKUMENT		Sida 1(3)
	Datum 2025-08-07	Omfattning Alla nämnder	
	Giltighet fr o m: 2025-10-11	Publicering Författningssamling	
Godkänt/antaget av Kommunfullmäktige	Dokumentägare HR-chef		Dokumentansvarig HR

Lönepolicy

Dok. Kategori:	Policy
Stadie:	Beslutad
Gallring:	Bevaras
Kort beskrivning:	Policyn uttrycker organisationens lönepolitik och säkerställer att det finns ett gemensamt sätt att se på lön och löneutveckling. Den tydliggör kommunens lönepolitik och lönepåverkande faktorer.

Ursprungligt beslutsdatum 2010-06-22 KF § 66	Ursprungligt diarienummer KS141-10 024	Bör revideras senast Vid behov	Skapad av HR-chef
Revideringar (datum, §) 2025-09-16 KF § 141	Vad revideringen avsett Ersätter tidigare lönepolicy	Diarienummer vid revidering KS345-25 024	Ändrad av HR-chef



LÖNEPOLICY

Denna policy ersätter tidigare beslutat Lönepolicy daterad 2006-11-22 (reviderad 2010-04-19), antagen av kommunfullmäktige den 22 juni 2010, dnr KF §66/10.

Policyn gäller för hela kommunkoncernen (nämnder, styrelse och helägda kommunala bolag). När Hedemora kommun alt. kommunen nämns i denna riktlinje menas hela kommunkoncernen. Lönepolicyn konkretiseras av "Riktlinje för lönebildning" genom att förtydliga processer för lönesättning och lönebildning samt ge en översiktlig beskrivning av ansvarsfördelning i dessa processer.

Grundläggande principer för lönesättning

Lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att Hedemora kommuns mål uppnås. En avgörande förutsättning är att Hedemora kommun kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med den kompetens som behövs på kort och lång sikt.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och användas som ett instrument för att premiera medarbetarnas prestation, kompetens och insatser som förbättrar verksamheten.

Lönesättningen ska grundas på systematiska bedömningar av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Arbetet med lönebildningen är en ständigt pågående process. Det är viktigt att det finns tydliggjorda krav, förväntningar och uppsatta mål samt att resultatet följs upp.

Lön är ett styrmedel för verksamheten för att få de resultat som önskas och att nå uppsatta mål, lön är också medarbetarens ersättning för utfört arbete.

Lönepolitik

Målet med lönepolicyn är att lönepolitiken för Hedemora kommun ska stimulera till en ökad kvalitet, produktivitet, effektivitet, engagemang och utveckling hos medarbetarna samt en god verksamhetsutveckling. Den ska även bidra till att stärka kommunens möjlighet att rekrytera, behålla och utveckla sina medarbetare.

Löneökningar sker i den takt centrala avtal medger och regleras normalt vid de avtalsenliga löneöversynsförhandlingarna. Lönepolitiken ska utformas i samverkan med de fackliga organisationerna.

Lönerna i Hedemora kommun är i nivå med aktuell arbetsmarknad i närområdet (angränsande kommuner och samtliga kommuner i Dalarna) och arbetsgivaren värnar om den lokala lönestrukturen.

Lönepolitiken grundas på följande:

- Gällande centrala löneavtal
- Diskrimineringslagen och Jämställdhetsdirektiv
- Kommunens centrala lönekriterier
- Lokala lönekriterier förankrade på förvaltningsnivå
- Lönestrukturen baserad på löneanalyser utifrån intern och extern statistik (angränsande kommuner och samtliga kommuner i Dalarna)
- Marknadskänsligheten inom olika yrken för att behålla och rekrytera medarbetare

Kommunstyrelsens arbetsutskott har det övergripande ansvaret för att lönepolitiken successivt följs upp och utvecklas.

Lönetransparens

Hedemora kommun analyserar lön utifrån lika och likvärdigt arbete. Medarbetare och arbetssökande har enligt Lönetransparensdirektivet (2023/970) rätt till information gällande ingångslön, lönekriterier, lönenivåer och löneutveckling. Lönestatistiken redovisas på kommunens hemsida, intern webb samt rekryteringsannonser.

Personalpolitiskt förhållningssätt

I Hedemora kommun är lönerna individuella, differentierade och sakliga. Lönerna är jämställda och inkluderande. Hedemora kommun är en arbetsplats där människor trivs och känner arbetsglädje samt där de anställdas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras. Individuell och differentierad lön syftar till att lönen ska spegla medarbetares individuella bidrag till verksamhetens resultat. Lönen speglar koppling mellan organisationens uppdrag, mål och individens resultat.

I Hedemora kommun ska samma lönesättnings och lönebildnings principer gälla för samtliga medarbetare oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsvariation, anställningsform eller annan osaklig grund. Löneskillnader ska kunna förklaras utifrån lönepolitiken och arbetsvärderingen.

Principen lika lön för lika arbete gäller som utgångspunkt men individuella skillnader i kvalitet avgör lönespridningen mellan individer och inom gruppen.

I samband med löneöversynen fördelar arbetsgivare det ekonomiska utrymmet på ett sätt som gynnar verksamheten och kompetensförsörjningen. För att kunna rekrytera, motivera, utveckla och behålla nödvändig kompetens har Hedemora kommun en differentierad lönesättning.

Lönesättningen är saklig och det är utifrån ansvar, svårighetsgrad, individens resultat och skicklighet som ligger till grund för löneskillnader. Kommunens lönekriterier är ett viktigt instrument i lönesättningen. Konkurrens på arbetsmarknaden kan motivera löneskillnader och är en del i en saklig bedömning.