



ÖVERTORNEÅ
KOMMUN



Lönepolicy

Dokumenttyp	Ärendenummer	Fastställt	Giltighetstid
Policy	KS 2022/317	2022-12-22	2026-12-31
Dokumentansvarig	Tidigare reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
HR-chef		Kommunfullmäktige	Nämnder och förvaltningar

Inledning

Denna lönepolicy utgör en gemensam värdegrund för lönesättande chefer i Övertorneå kommun och ska bidra till kontinuitet och samsyn i lönebildningsfrågorna. Lönebildningsprocessen tar avstamp i verksamhetens mål och är således ett av medlen för att uppfylla verksamhetens grunduppdrag och mål. Lönepolitiken är en del i hur Övertorneå kommun attraherar, behåller och utvecklar medarbetare.

Mål och syfte

Målet är att lönepolitiken ska vara tydlig och förankrad hos alla medarbetare i Övertorneå kommun, att den stimulerar till utveckling av både verksamhet och individ samt att den bidrar till bättre service för de vi är till för och således bidrar till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. 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 för att skapa en förståelse bland medarbetarna för vilka förutsättningar som gäller för lönesättning.

Grundläggande principer för lönesättning

Grundläggande principer för lönesättningen ska vara ansvar, arbetets svårighetsgrad, arbetstagarens kompetens och engagemang samt sättet att utföra arbetet. Vidare är även lönestrukturen något som beaktas vid lönesättningen. Lönesättningen ska grundas på befattningens svårighetsgrad/hur strategiskt viktig befattningen är och därutöver vara individuell och differentierad. 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 att skillnader i lön enbart beror på skillnader i utbildning, arbetsuppgifter, prestation och uppnådda resultat. Någon skillnad i lön på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller facklig tillhörighet får inte göras. Lönepolitiken ska även främja jämställdhetsarbetet. Om det konstateras att det finns osakliga löneskillnader på grund av kön ska lönepolitiken aktivt användas för att utjämna dessa. Lönen ska vara individuell och differentierad. De lönepåverkande kriterierna ska vara gemensamt bearbetade och kända för varje medarbetare. Ökad kunskap och erfarenhet gör att du kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Utbildning, ålder och erfarenhet av vissa arbetsuppgifter är faktorer som oftast påverkar dels ansvar och svårighetsgrad, dels resultat och skicklighet. Vid lönerevision värderas resultat och skicklighet och inte utbildning, ålder och erfarenhet i sig. Övertorneå kommun är en arbetsgivare och har en samlad och gemensam lönepolitik för alla kommunens

anställda, lönen ska inte användas som konkurrensmedel inom Övertorneå kommun. Ändring av lön sker endast vid de avtalsenliga löneöversynerna.

Lönens tre delar

Lönen består teoretiskt av tre delar

1. Arbete – Kraven i arbetet

Arbetsvärdering görs årligen i samband med lönekartläggning.

2. Individ – individuell prestation

Krav på förmågor som utvärderas i lönesamtalet och bygger således medarbetarens arbetsresultat och dennes sätt att utföra arbetsuppgifterna utifrån beslutade lönepåverkande kriterier. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Den individuella lönesättningen ska ha sin utgångspunkt i det gångna årets arbetsresultat utifrån uppsatta mål.

3. Omvärld – marknad

Övertorneå kommun har en stor utmaning gällande kompetensförsörjning vilket resulterar i att marknaden påverkar lönesättningen i Övertorneå kommun. Lönespridning är en förutsättning för individuell löneutveckling som i sin tur har betydelse för att kunna rekrytera och behålla personal. Lönesättningen ska vara sådan att kommunen kan hävda sig på arbetsmarknaden och i konkurrens med andra arbetsgivare det vill säga rekrytera och behålla goda medarbetare.

Ansvar och roller

Kommunstyrelsen/kommunstyrelsens personalutskott

Kollektivavtalsslutande part, ansvarar för att lönepolitiken stämmer överens med kommunens övergripande mål och uppdrag och sätter riktlinjer för löneöversyner.

HR/Personalavdelning

Samordnar löneöversynen och planerar löneöversynsprocessen. Biträder verksamheterna vid löneöversynen med löneunderlag och riktlinjer till lönesättande chefer inför löneöversyn.

Chef

Chef ansvarar för att kommunens lönepolicy, lönepolitik och lönepåverkande kriterier är kända och väl förankrade bland alla medarbetare på arbetsplatsen samt att beakta lönestrukturen. Ansvarar för bedömning av medarbetarnas arbetsinsats, att medarbetar- och lönesamtal genomförs, att verksamhetens mål och riktlinjer, samt lönepåverkande kriterier är väl kända av medarbetarna. Bedömningarna ska dokumenteras av respektive chef. Vid låg eller ingen löneutveckling ska utvecklingsplan upprättas.

Medarbetare

Medarbetarna ska vara väl förtrogna med verksamhetens och arbetsplatsens mål och styrdokument samt arbetsplatsens lönepåverkande kriterier.