



**Tomelilla
kommun**

Kommunledning, Samhällsbyggnad, Kultur- och fritid

Riktlinjer för lönebildning inom Tomelilla kommun

Antagen av Kommunstyrelsen den 18 januari 2011, § 22

Tomelilla kommun ska som arbetsgivare säkerställa att lönesättning sker på sakliga grunder.

Allmän utgångspunkt

Lönebildningen ska vara en av de parametrarna som stödjer målet att Tomelilla kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Lönebildningen ska bidra till att Tomelilla kommun når uppsatta mål för verksamheten, den ska stimulera till goda arbetsprestationer.

Tomelilla kommun följer intentionen i de Huvudöverenskommelser, HÖK, som de centrala parterna fastställer.

Viktiga förutsättningar

Tomelilla kommun strävar efter att lönen ska vara individuell och differentierad för att den ska fungera som en av drivkrafterna för att medverka till att ständigt förbättra verksamheten genom sin egen prestation.

Tomelilla kommun ska ha marknadsmässiga löner.

Lönesättningen ska vara relevant för arbetsuppgifterna och arbetsprestationen och ta hänsyn till marknadens inverkan på löneläget.

Samma principer för lönesättning ska gälla i alla verksamheter i förvaltningen. Lön ska inte användas som ett konkurrensmedel inom kommunen som arbetsgivare.

Lönesättningen ska ske på ett neutralt sätt i förhållande till kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, ålder, funktionshinder eller religion/trosuppfattning.

Kommunens lönestyrande kriterieområden:

Kriterieområdena fastställs efter samråd med fackliga parter.

Lönesamtal

Lönesamtal ingår i löneöversynen och är ett planerat samtal där motiverar chefen sitt löneförslag genom en dialog kring nådda mål samt prestation i förhållande till lönekriterium. Lönesamtalet är inget förhandlingstillfälle.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet är ett ömsesidigt verktyg för chef och medarbetare, där man formulerar och diskuterar mål och följer upp arbetsresultat. Regelbundna medarbetarsamtal är en förutsättning för bra lönesamtal.



Tomelilla kommun

Kommunledning, Samhällsbyggnad, Kultur- och fritid

Ansvar/rollfördelning

Kommunstyrelsens arbetsutskott, Ksau

Inför lönerrevisionen ska kartläggning och analys av lönestrukturen presenteras för Ksau. Ksau ska ta årets lönepolitiska ställningstaganden och lägga uppdrag till kommunchefen alternativt personalchefen att genomföra den årliga lönerrevisionen.

Kommunchef

Säkerställer att resurserna finns för att genomföra lönerrevisionen inom förvaltningen.

Personalchef

Kartlägger, analyserar och samt lägger förutsättningarna för att genomföra revisionen i förvaltningen samt fastställer lönerrevisionen. Ansvarar för att lönerrevisionen sker enligt lagar och avtal. Initierar insatser som utvecklar lönervisionsarbetet samt arbetet med lönebildning.

Verksamhetschefer

Ansvarar för att lönestrukturen inom den egna verksamheten följer dessa riktlinjer för lönebildning och sätta verksamhetsmål. Säkerställer i samråd med personalchefen att lönebildningen tryggar personalförsörjningen i ett längre tidsperspektiv. I samverkan konkretiserar lönekriterieområden för den egna verksamheten. Genomför lönesamtal med direkt underställda medarbetare.

Enhetschefer

Följer lönervideringsprocessen. Arbetar med att konkretisera lönekriterieområden för den egna verksamheten och säkerställer att lönekriterium är kända i den egna enheten. Ger förslag på lönerrevision och genomför lönesamtal med direkt underställda medarbetare.

Sammanfattningsvis

Målet är att lönen ska vara:

- Differentierad
- Marknadsanpassad
- Kommunicerad
- Vara relevant mot arbetskrav och resultat

Lönepåverkande faktorer

Vid sidan om dessa riktlinjer för lönebildning är även ekonomiska förutsättningar och centrala löneavtal lönepåverkande. Andra exempel på starkt påverkande lönefaktorer inom Tomelilla kommun är:

Vid anställning

Medarbetarens tidigare lön och löneanspråk



Tomelilla kommun

Kommunledning, Samhällsbyggnad, Kultur- och fritid

Tillgång till lämpliga sökande till en vakant tjänst
Medarbetarens meriter
Medarbetarens och Tomelilla kommuns förväntningar
Marknadskrafter

Vid lönerevision

Medarbetarens arbetsuppgifter
Medarbetarens prestation
Behov av att rätta till lönestrukturer utifrån exempelvis marknadskrafter

Vid ensidiga arbetsgivarebeslut

Medarbetaren har erbjudits ny befattning, nytt arbetsinnehåll inom anställningen.
Behålla medarbetare som får externa erbjudanden om ny anställning.