

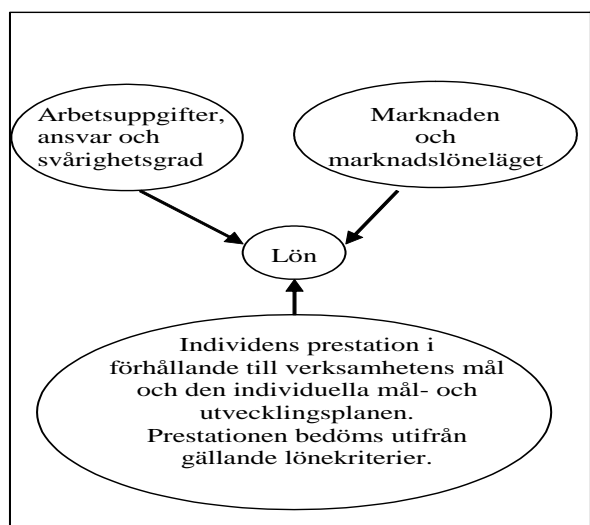
Lönesättning – riktlinjer

Lönebildningen och lönesättningen på Tillväxtverket ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens mål och resultat. Med utgångspunkt i verksamhetsplaneringen utgör målsättningarna i medarbetarsamtalen grunden för lönesättningen.

En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

De gemensamma grunderna för lönesättning har sin grund i de ramavtal om löner¹ och allmänna anställningsvillkor² som de centrala parterna kommer överens om.

Individuell och differentierad lönesättning



På Tillväxtverket tillämpas individuell och differentierad lönesättning. Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens prestation och mål- och resultatuppfyllelse i förhållande till VP och den individuella mål- och utvecklingsplanen som överenskomms i medarbetarsamtalet. Lörens nivå påverkas också av hur det ser ut på marknaden och marknadslöneläget.

Figur: Faktorer och kriterier som påverkar lönen

¹ RALS 2017 - 2020 samt RALS 2010-T

² Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

Könsneutral och icke diskriminerande lön

Löneskillnader ska förklaras utifrån saklig grund. Det får ej förekomma löneskillnader kopplade till kön, könsidentitet, religion, etniskt ursprung, sexuell läggning, ålder eller eventuell funktionsnedsättning.

HR-enheten ansvarar för att varje år genomföra ett kartläggningsarbete för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader på grund av kön förekommer. Lönekartläggningsarbetet sker i enlighet med krav som ställs i såväl diskrimineringslag som de centrala ramavtalen.

Lokalt fackligt arbete

Lokalt fackligt arbete ger värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i lönesättningen.

Samråd med HR-chef

I enlighet med Tillväxtverkets arbetsordning har HR-chefen det övergripande ansvaret för lönebildningen, löneutvecklingen och löneuppföljningen på myndigheten. Därför ska en personalansvarig chef alltid samråda med HR-chefen innan beslut om lön fattas. Endast i samband med lönerevision fattar personalansvarig chef beslut om nya löner.

Lönesättning vid nyanställning

I samband med nyanställning sätts lön efter förhandling mellan den personalansvarige chefen, som samråder med HR-chefen, och den tilltänkta medarbetaren. Löneinplaceringen ska grundas på de faktorer som anges i figuren på s. 1.

Nyanställd medarbetare som kommer direkt från högskole- eller universitetsstudier och som inte har någon relevant arbetslivserfarenhet i koppling till de arbetsuppgifter som ska utföras, får en så kallad ingångslön. Nivån på ingångslönen bestäms partsgemensamt vid varje lönerevision. Om nyanställd medarbetare skaffat sig relevant arbetslivserfarenhet före studierna ska denna erfarenhet beaktas vid lönesättningen.

När kan lönen förändras?

Lönen kan som grund förändras i lönerevisionen genom lönesättande samtal (ej förhandling).

Lönen kan, om det finns särskilda skäl, också förändras mellan lönerevisionerna. Sådana särskilda skäl kan vara om en medarbetare får väsentligt förändrade arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning till lika befattning.

Det är arbetsgivaren som avgör om nya arbetsuppgifter är att betrakta som väsentligt förändrade eller ej. Vid bedömningen utgår arbetsgivaren från faktorer som större svårighetsgrad och komplexitet i arbetet, krav på självständigt agerande med utökat ansvar samt utsatthet. Beslut om förändrad lön mellan lönerevisionerna på grundval av väsentligt förändrade arbetsuppgifter, fattas av HR-chefen.

Byte av anställningsformer som när provanställning eller annan tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning, är inte grund för en förändrad lön.

Definition av begreppet ”snedspots”

Med snedspots menas anställda som uppenbarligen är felaktigt lönesatta, det vill säga att lönenivån i väsentlig grad understiger vad som är rimligt i jämförelse med andra medarbetare som har motsvarande arbetsuppgifter, ansvar, krav på kvalifikationer, kompetens och erfarenhet.

En snedspots kan också bli aktuell om det har en koppling till lönekartläggning i enlighet med bestämmelserna i diskrimineringslagen.

Beslut om en anställd ska beaktas som en snedspots fattas av HR-chefen. I fall där en snedspots har konstaterats lyfts den berörde anställde ut ur ordinarie lönerrevision och revideras i särskild ordning. En snedspotsöversyn görs årligen i december.

Lönesättning vid lönerrevision

Lokala parter ska efter varje nytt centralt löneavtal (RALS samt RALS-T) gemensamt komma fram till hur tillämpningen av avtalet ska ske lokalt. Detta arbete görs mot bakgrund av verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Tillväxtverket tillämpar lönesättande samtal. Det betyder att medarbetarens lön sätts i samtal mellan medarbetare och chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Det lönesättande samtalet är ett **samtal** (inte en förhandling). Samtalet ska tydliggöra sambandet mellan medarbetarens prestation och lön. Chef och medarbetare för, med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier, en diskussion där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

Steg 1 - syfte:

- Att utifrån gällande lönekriterier föra en dialog kring medarbetarens prestation under utvärderingsperioden (1 januari – 31 december 2019). Chefen ger sin syn på hur väl medarbetaren uppfyllt lönekriterierna samt ger inspel på eventuella förbättringsområden. Medarbetaren får möjlighet att ge sin syn på saken.
- Att chefen ska lyssna in alla sina medarbetare för att kunna säkerställa att varje medarbetarens prestationer beaktats till fullo, innan nya löner meddelas.

Steg 2 - syfte:

- Att chefen ska ha ett samtal med medarbetaren och där meddela och motivera medarbetarens nya lön, med koppling till lönekriterierna och vad som diskuterades i steg 1.
- Att chef och medarbetare ska signera (via e-post) överenskommelsen om ny lön för den aktuella perioden. Behov av förbättringsområden ska föras in i medarbetarens individuella uppdrag- och utvecklingsplan som överenskoms i medarbetarsamtalet och följas upp kontinuerligt.

Chefen ansvarar för att på ett sakligt sätt motivera och tydliggöra sin grund för medarbetarens nya lön, med koppling till lönekriterierna. Chefen ansvarar också för att peka på utvecklingsområden i de fall en medarbetare får låg eller ingen löneökning.

Om en medarbetare som är fackligt ansluten inte accepterar den lön som chefen satt, gör parterna gemensamt en bedömning om vi går vidare med ett så kallat fyrpartssamtal där

medarbetaren, dennes chef, medarbetarens fackliga ombud och representanter från HR deltar. Syftet med fyrpartssamtal är att vi får en effektiv modell där parterna träffas och för en dialog som syftar till ett ökat samförstånd utifrån sakliga argument.

I de fall en icke fackligt ansluten medarbetare väljer att inte acceptera sin nya lön, gäller den lön som chefen satt.

Vad gäller vid tjänstledighet eller om någon slutar?

Medarbetare som vid avstämningstillfället för revisionen (för 2019 års revision är avstämningstillfället den 31 december 2018) var tjänstlediga för annat arbete eller studielediga på heltid omfattas inte av den aktuella lönerrevisionen. Deras löner ses istället över i särskild ordning vid en eventuell återgång i tjänst. Personalansvarig chef ansvarar för att detta görs.

Om medarbetare, som omfattas av och genererar till lönerrevisionen, går på tjänstledighet på heltid för annat arbete eller studier under lönervisionsprocessen, ska dessa personers löner inte revideras. Istället ska deras löner ses över i särskild ordning vid en eventuell återgång i tjänst. Medarbetare som omfattas av lönerrevisionen, men som slutar på Tillväxtverket under motsvarande period, ska inte heller delta. Medarbetare som redan lönesatts enligt den för revisionen gällande löneperioden (t ex nyanställda) ingår inte heller i revisionen.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas och är med i lönerrevisionen om inte annat beslutats.

Lönekriterier

För att bedöma medarbetarens prestation används följande lönekriterier:

- Mål- och resultatuppfyllelse i förhållande till VP och den individuella uppdrag- och utvecklingsplanen som överenskomms i medarbetarsamtalet
- Lever upp till vår medarbetarpolicy (vänstra spalten i medarbetar- och chefspolicyen)

För chefer gäller även följande lönekriterier:

- Lever upp till vår chefspolicy (högra spalten i medarbetar- och chefspolicyen)
- Chefsansvaret

Samtliga lönekriterier definieras i **mallen** som används i det lönesättande samtalet. Mallen finns i Word #HR.

Lönekriterierna är inte viktade sinsemellan, utan ska sammantaget utgöra grunden för en bra dialog och en bedömning av medarbetarens prestation.

Enskilda överenskommelser

En enskild överenskommelse kan ingås i samband med anställning, i samband med lönerrevisionen eller vid annat tillfälle om det bedöms lämpligt.

Om medarbetare och chef är överens kan Tillväxtverket erbjuda följande:

- Avstå lön/löneökning till förmån för fler semesterdagar
- Avstå semesterdagar till förmån för högre lön

- Avstå lön/löneökning till förmån för pensionsinbetalning till Kåpan Extra
- Avstå semesterdagar till förmån för pensionsinbetalning till Kåpan Extra
- Avstå sparade semesterdagar till förmån för pensionsinbetalning till Kåpan Extra

Mer information, inklusive beräkningsexempel, finns på Medarbetarsidorna/Min anställning.