

Datum

Reviderad 2016-01-12

Godkänd av

Tony Schmidt

**Version**Texten har lagts in nya mall
161001. Ej andra ändringar.

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 tillverksamhetens 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

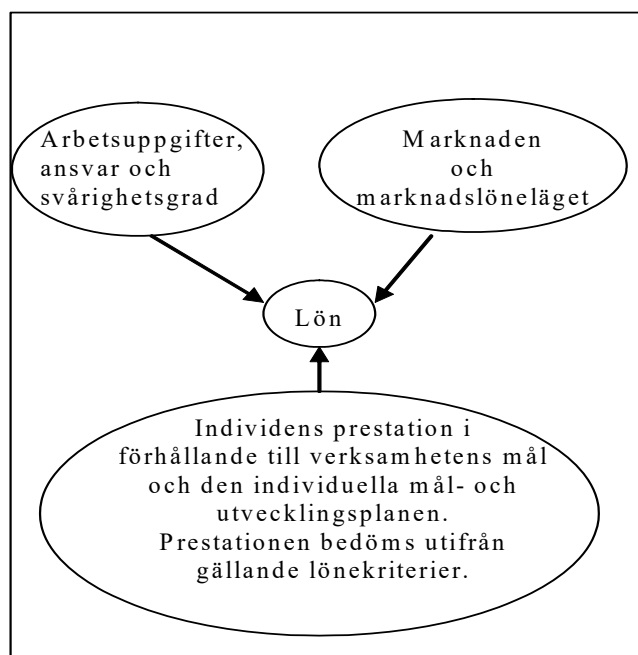
På Tillväxtverket tillämpas individuell och differentierad lönesättning. Lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens prestation och mål- och resultatuppfyllelse i förhållande till VP och den individuella mål- och utvecklingsplanen som överenskoms i medarbetarsamtalet.

Lönens nivå påverkas också av hur det ser ut på marknaden och marknadslöneläget.

¹ RALS 2014-2016 samt RALS 2010-T

² Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

Figur: Faktorer och kriterier som påverkar lönen



Könsneutral och icke diskriminerande lön

Löneskillnader ska förklaras utifrån saklig grund. Det får ej förekomma osakliga 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. Löneinplacementen 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 lönerrevision. 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 lönerrevisionen genom lönesättande samtal (ej förhandling).

Lönen kan, om det finns särskilda skäl, också förändras mellan lönerrevisionerna. Sådana särskilda skäl kan vara om en medarbetare får väsentligt förändrade arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning till lika befattning. Personalansvarig chef ska lyfta frågan om lönesättning i dialog med medarbetaren.

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 lönerrevisionerna 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 "snedsets"

Med "snedsets" menas anställda som uppenbarligen har blivit fel lönesatta i samband med anställningens tillträdande. I jämförelsen med övriga anställda ska hänsyn tas till arbetsuppgifternas karaktär, krav på kvalifikationer, kompetens, erfarenhet etc. Med uppenbarligen felaktigt lönesatt, menas att lönenivån i väsentlig grad understiger vad som är rimligt i jämförelse med övriga anställda på berörd avdelning/enhet.

En "snedsets" 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 s.k. "snedsets", fattas av HR-chefen. I sådana fall där en "snedsets" har konstaterats, lyfts den berörde anställde ut ur ordinarie lönerrevision och revideras i en särskild ordning.

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.

Det lönesättande samtalet ska föras i två steg och utgå från framtagna mall som finns på intranätet.

Steg 1 - syfte:

- Att utifrån fastlagda lönekriterier föra dialog kring medarbetarens prestation, med koppling till verksamhetens mål och resultat, under närmast föregående avtalsperiod. Chefen delger sin syn på hur väl medarbetaren uppfyllt lönekriterierna samt ger inspel på eventuella utvecklingsområden. Medarbetaren får möjlighet att ge sin syn på saken.
- Att chefen ska lyssna in alla sina medarbetare för att kunna säkerställa att varje medarbetares 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 överenskommelsen om ny lön för den aktuella perioden. Behov av utvecklingsområden dokumenteras på underlaget.

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

Om chef och medarbetare inte kommer överens om medarbetarens nya lön förs, i det fall medarbetaren är fackligt organiserad, lönesamtalet till förhandling med arbetsgivaren via lokalt fackligt ombud. När förhandlingen är avslutad ska personalansvarig chef skyndsamt meddela resultatet av förhandlingarna och medarbetarens nya lön.

I de fall en icke fackligt ansluten medarbetare väljer att inte underteckna överenskommelsen om ny lön, gäller den lön som chefen satt.

Vad gäller vid tjänstledighet eller om någon slutar?

Medarbetare som vid avstämningstillfället för revisionen (för 2017 års revision är avstämningstillfället den 31 december 2016) var tjänstlediga för annat arbete eller studielediga på heltid omfattas inte av den aktuella lönerevisionen. 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 lönerevisionen, går på tjänstledighet på heltid för annat arbete eller studier under perioden från avstämningstillfället fram till revisionsdatum (1 april 2017), ska dessa personers löner inte revideras. Istället ska deras löner ses över i särskild ordning vid en eventuell återgång i tjänst. Medar-

betare 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.

Lönekritierier

För att bedöma medarbetarens prestation används följande lönekritierier:

- Mål- och resultatuppfyllelse i förhållande till VP och den individuella mål- och utvecklingsplanen som överenskomms i medarbetarsamtalet
- Lever upp till våra associationer lyhörda, kunniga och handlingskraftiga
- Samverkansförmåga
- Kompetensutveckling
- Myndighetsroll

För chefer utvärderas även:

- Chefsansvaret
- Ledarskapet

Samtliga lönekritierier definieras i **mallen** som används i det lönesättande samtalet (bilaga till riktlinjerna). Mallen finns på Insidan i personalhandboken samt i Word/mina mallar.

Lönekritierierna 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
- Omvandla en semesterdag till två halva semesterdagar att ta ut på de två i grund lagenliga halvdagarna skärtorsdag samt dag före alla helgons dag

Mer information, inklusive beräkningsexempel, finns på intranätet.