



Dokumentnamn: Rutin vid lönesättning

Beslutad av:
Avdelningschef HR**Gäller för:**
Grundskoleförvaltningen**Diarienummer:**
[Nummer]**Datum och paragraf för
beslutet:**
2024-07-09**Dokumentsort:**
Rutin**Giltighetstid:**
Tillsvidare**Senast reviderad:**
2024-07-09**Dokumentansvarig:**
Avdelningschef HR**Bilagor:**
Mall - lönetillägg

Rutin vid lönesättning

Innehåll

Rutin vid lönesättning	1
Syftet med denna rutin.....	2
Vem omfattas av rutinen.....	2
Koppling till andra styrande dokument.....	2
Stödjande dokument.....	2
Rutin vid lönesättning.....	2
Nyanställning.....	2
Byte av arbetsplats till likvärdig befattning.....	3
Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning.....	3
Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom ...	3
Lönetillägg.....	3

Syftet med denna rutin

Syftet är att tydliggöra det handlingsutrymme som personalansvarig chef har kring lönesättning utanför ordinarie löneöversyn.

Vem omfattas av rutinen

Denna anvisning gäller tillsvidare för samtliga personalansvariga chefer i grundskoleförvaltningen

Koppling till andra styrande dokument

- Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Stödande dokument

Information och stödande dokument för lönesättning finns på Digitala navet under rubrik ”Så sätts din lön”.

Rutin vid lönesättning

Denna rutin tydliggör ramarna och förhållningssätten vid lönesättning utanför den årliga löneöversynen och hanterar följande situationer:

- Nyanställning
- Byte av arbetsplats till likvärdig befattning
- Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning
- Omplacering vid omorganisation, förhandlad övertalighet eller avslutad rehabilitering samt individuell överenskommelse om omplacering
- Lönetillägg

Nyanställning

Nylönesättning sker enligt delegationsordning för Göteborgs Stads Grundskolenämnd, vilket innebär att närmaste chef ansvarar för lönesättning i samråd med HR.

Ställningstagande kring nylönesättning ska göras mot bakgrund av:

- Svårigheten i det uppdrag som medarbetaren ska anställas på (BAS värdering)
- Att den blivande medarbetaren uppfyller de krav som gäller för befattningen
- Enhetens lönestruktur i den aktuella yrkesgruppen, med hänsyn tagen till sammansättningen i gruppen
- Grundskoleförvaltningens lönestruktur i den aktuella yrkesgruppen
- Lönepolitisk målbild Göteborgs stad

Byte av arbetsplats till likvärdig befattning

Intern lönekonkurrens vid rekrytering till likvärdiga befattningar ska inte ske inom grundskoleförvaltningen. Vid byte av arbetsplats med likvärdigt uppdrag görs en översyn av lönen. Om arbetets svårighetsgrad inte motiverar en lönejustering är utgångspunkten att samma lön sätts som i tidigare uppdrag.

Om bedömning görs att den nya befattningen motiverar en lönejustering ska lönesättande chef kontakta ansvarig chef vid den enhet medarbetaren lämnar för att diskutera lönenivån innan beslut fattas.

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB §6 är regeln att förflyttning sker med i övrigt oförändrade anställningsvillkor.

Från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Tidsbegränsade anställningar lönesätts på samma grunder som tillsvidareanställningar. Ingen lönejustering görs om tjänsten övergår till tillsvidareanställning utan några innehållsmässiga förändringar i tjänsten som påverkar arbetets svårighetsgrad.

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Vid omplacering utanför anställningsavtalet på grund av omorganisation, förhandlad övertalighet, avslutad rehabilitering eller vid individuell överenskommelse hanteras lönen enligt HÖK bilaga 3.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen är med lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget relativt sänkningen av sysselsättningsgrad.

Ökning av grundlönen på den nya befattningen till följd av löneöversyn under perioden med lönetillägg, reducerar tillägget med belopp motsvarande ökningen.

Lönetillägg

Grundregel tillfälligt utökade eller förändrade arbetsuppgifter

Arbetsgivaren kan upp till och med sex månader beordra arbetstagare att utföra uppgifter utöver sina egna utan att detta skall generera något lönetillägg (enligt AB § 6). Lönen regleras vid löneöversyn med hänsyn till de insatser som gjorts under året.

Om en medarbetare under en period upp till sex månader vikarierar för annan anställd, och inte fullgör sin egen tjänst, ska medarbetaren vara tjänstledig från sin ordinarie anställning och istället anställas tidsbegränsat på det tillfälliga uppdraget, med separat lönesättning kopplat till det uppdraget.

Principer för när och hur lönetillägg kan beslutas

Lönetillägg kan vara aktuellt vid omfattande förändring av uppdraget under en period mellan två till sex månader avseende ökad svårighetsgrad, och/eller kraftigt utökad ansvar.

- *Ökad svårighetsgrad* innebär att uppdraget ligger i ett högre BAS intervall och med personal- och budgetansvar. Om det skiljer ett steg mellan BAS intervallerna baseras lönetillägget på mellanskillnaden i procent mellan BAS intervallerna för medianlönen för Göteborgs stads lönepolitiska lönebild (se nedan). Om det skiljer mer än ett steg görs en lönesättning utifrån rutinen kring nylönesättning.
- *Kraftigt utökad ansvar* innebär att uppdraget ligger inom samma BAS intervall och eller i ett högre BAS intervall utan personal- och budgetansvar. Här är lönetillägget fem procent av grundlönen.

Avvikelse från dessa principer kan ske vid extraordinära situationer i samråd med HR-enheten.

Hanteringsordning lönetillägg

- Innan diskussion med berörd medarbetare påbörjas ska samråd, enligt delegationsordningen, ske med HR.
- Blankett "Mall Lönetillägg" används, som efter påskrift sparas i medarbetarens personalakt.
- HR-enheten ansvarar för hantering i Personec.

Lönepolitisk målbild 2024

Beräkningsstöd vid tillfälligt utökad svårighetsgrad.

Målbild 2024

BAS-intervall	Median
A	26 939
B	28 444
C	29 911
D	31 882
E	34 228
F	36 921
G	39 969
H	43 519
I	47 027
J	51 677
K	56 658
L	62 831
M	69 677
N	77 457