

Kommunledningsförvaltningen
Frida Andersson

2023-03-21

Dnr KS 2023-335

Kommunstyrelsen

Riktlinje för lönebildning, revidering

Förslag till kommunstyrelsens beslut

1. Kommunstyrelsen tillstyrker Kommunledningsförvaltningens förslag till reviderad Riktlinje för lönebildning.

Ärende

Kommunstyrelsen fattade 2019-11-19, § 358 beslut om Riktlinje för lönebildning. Av riktlinjen framgår att revidering ska ske inför varje ny mandatperiod. En sådan revidering har nu genomförts och förslaget medföljer aktuell tjänsteskrivelse.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Riktlinje för lönebildning, revidering, 2023-03-21

Bilaga 1 - Riktlinje lönebildning, Protokoll från Personal och arbetsgivarutskottet

Bilaga 2- Protokollsutdrag PAU, 2023-03-17

Bakgrund

Kommunstyrelsen fattade i november 2019 beslut om en Riktlinje för lönebildning. Riktlinjen syftar till att hålla ihop lönebildningen i Linköpings kommun genom att peka ut ett antal styrande principer för densamma, samt förtydliga de olika roller i kommunen som har särskilt ansvar för att lönebildningen används som styrmedel för att nå uppsatta mål.

Ett antal förtydliganden och förändringar har skett via revideringen. I korthet handlar det om:

- Förtydligande kring uttrycket "hela lönen".
- Förtydliganden av uttrycket "utbildning ska löna sig".
- Tidigare utpekade yrkeskategorier har plockats bort i dokumentet. Samtliga grupper finns med i den löneanalys som görs årligen, och som tar sitt avstamp i lönerelationer inom grupper, mellan grupper samt rekryterings- och konkurrensläget inom yrkesgrupper.
- Vissa roller i samband med löneöversynen har förtydligats.
- Uppföljning av årlig löneöversyn (utfall och process) kommer presenteras för Personal- och arbetsgivarutskottet efter löneöversynen varje år.

Av riktlinjen framgår att en revidering ska ske inför varje ny mandatperiod, vilket nu har skett.

Kommunala mål

Riktlinjen för lönebildning faller under målområde medarbetare och "attraktiv arbetsgivare".

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

Jämställdhet

Riktlinjen beskriver olika aktiviteter som syftar till att uppnå jämställda löner, där lönekartläggning utifrån Diskrimineringslagen är en viktig sådan. Årlig lönekartläggning utgör en del av löneanalysen som ligger till grund för kommunens lönestrategiska satsningar.

Samråd

Samråd har skett med Kommunstyrelsens Personal- och arbetsgivarutskott (se separat protokoll).

Uppföljning och utvärdering

Riktlinjen ska följas upp årligen i form av att utvärderingen av process och resultat av den årliga löneöversynen informeras Personal- och arbetsgivarutskottet.

Riktlinjen ska även fortsättningsvis revideras inför varje ny mandatperiod.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Samverkan med fackliga parter har skett via Central samverksansgrupp 2023-03-16. Samtliga fackliga parter var eniga med arbetsgivarens förslag till beslut.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Beslutet skickas till:
Samtliga nämnder
Kommunkansliet (styrdokument)