



§ 446

Beslut om lönestruktur 2019

KS/2018:784 1.2.1

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar att fastställa inriktning i lönenivåer för 2019 enligt framtagen tabell i tjänsteskrivelse, daterad 2018-12-03.

Sammanfattning

Beslutad lönestruktur används av chefer i verksamheten som stöd vid lönesättning av nya medarbetare samt vid löneöversynsarbetet. Den beslutade lönestrukturen är ett viktigt strategiskt styrmedel där kommunen kan eftersträva en god och väl fungerande lönebildning. Lönestrukturen är framtagen utifrån analyser av den befintliga lönestrukturen i Kungsbacka kommun, utifrån förändringar i centrala avtal samt utifrån omvärldsanalyser.

I löneavtalen framgår att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen och att lönebildningen är ett viktigt instrument för att kommunen ska nå sina verksamhetsmål. Ovan ska ske genom individuella och differentierade löner så att medarbetarens resultat och löneutveckling binds samman och det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat kan uppnås. Därigenom uppnås en ändamålsenlig och relevant lönespridning.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2018-12-03 *Förslag: Kommunstyrelsen beslutar att fastställa inriktning i lönenivåer för 2019 enligt framtagen tabell i tjänsteskrivelse, daterad 2018-12-03.*

Beslutsgång

Ordförande Hans Forsberg (M) finner att det finns ett förslag till beslut, det vill säga kommunledningskontorets förslag till beslut, och att kommunstyrelsens arbetsutskott bifaller det.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen



Tjänsteskrivelse Lönestruktur 2019

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att fastställa inriktning i lönenivåer för 2019 enligt framtagna tabell.

Föreslagen lönestruktur 2019

BAS	10:e percentil	90:e percentil
A	19 900	26 100
B	20 900	28 900
C	22 200	30 600
D	23 700	33 500
E	25 400	36 900
F	27 900	41 300
G	30 300	45 600
H	33 000	50 400
I	36 000	55 500
J	39 000	61 100
K	42 000	65 100
L	44 800	69 700

Se bild 1.1 för grafisk illustration jämfört med 2018 års lönestruktur. Se bild 1.2 för det faktiska och beslutade lönestrukturen 2018.

Sammanfattning

Beslutad lönestruktur används av chefer i verksamheten som stöd vid lönesättning av nya medarbetare samt vid löneöversynsarbetet. Den beslutade lönestrukturen är ett viktigt strategiskt styrmedel där kommunen kan eftersträva en god och väl fungerande lönebildning. Lönestrukturen är framtagen utifrån analyser av den befintliga lönestrukturen i Kungsbacka kommun, utifrån förändringar i centrala avtal samt utifrån omvärldsanalyser.

I löneavtalen framgår att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen och att lönebildningen är ett viktigt instrument för att kommunen ska nå sina verksamhetsmål. Ovan ska ske genom individuella och differentierade löner så att medarbetarens resultat och löneutveckling binds samman och det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat kan uppnås. Därigenom uppnås en ändamålsenlig och relevant lönespridning.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2018-12-03

Beskrivning av ärendet

Fokus för lönepolitiken inom Kungsbacka kommun är jämställda och konkurrenskraftiga löner samt att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska minska/upphöra. Lönerna ska vara individuella och differentierade så att medarbetarens resultat och löneutveckling binds samman och det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat kan uppnås. Därigenom uppnås en ändamålsenlig och relevant lönespridning. Den beslutade lönestrukturen utgör underlag för centrala satsningar på särskilda grupper samt fungerar som vägledning för chefer vid såväl nylönesättning som i den årliga lönerevisionen.

Den beslutade lönestrukturen för 2019 justeras utifrån följande:

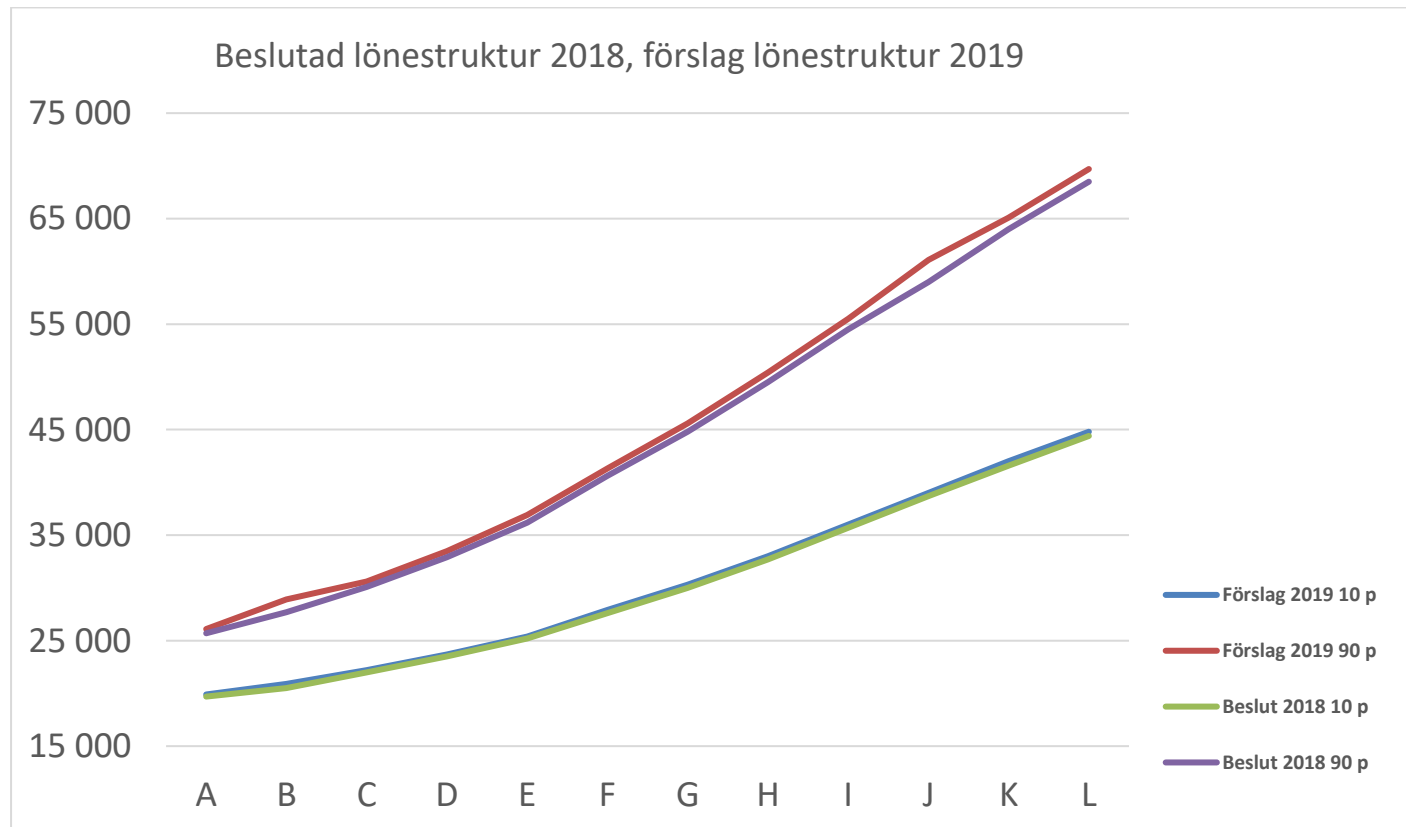
- Små förändringar i 10 percentil för att motverka en hoptryckt lönestruktur, ökning strax under 1 %.
- Höjning av 90 percentil med syftet att möjliggöra en ökad lönespridning och för att skapa ökad lönehöjd för flera av kommunens svårrekryterade grupper, ökning strax under 2 %.
- I bas B har det justerats något högre i 10:e percentil och även i 90 % percentil för att möta den faktiska lönestrukturen där flertalet befattningar ligger högt i förhållande till 10:e percentil. Likaså gäller det den 90:e percentil att flera befattningar ligger väldigt nära sträcket eller passaretat på grund av rådande marknadsläge, se bild 2.

I jämförelse med närliggande kommuner så har Kungsbacka kommun generellt gott löneläge. Den föreslagna lönestrukturen för 2019 medger en ökad lönespridning och ger samtidigt en signal om önskad ökad lönespridning genom individuell och differentierad lönesättning, bild 1.3.

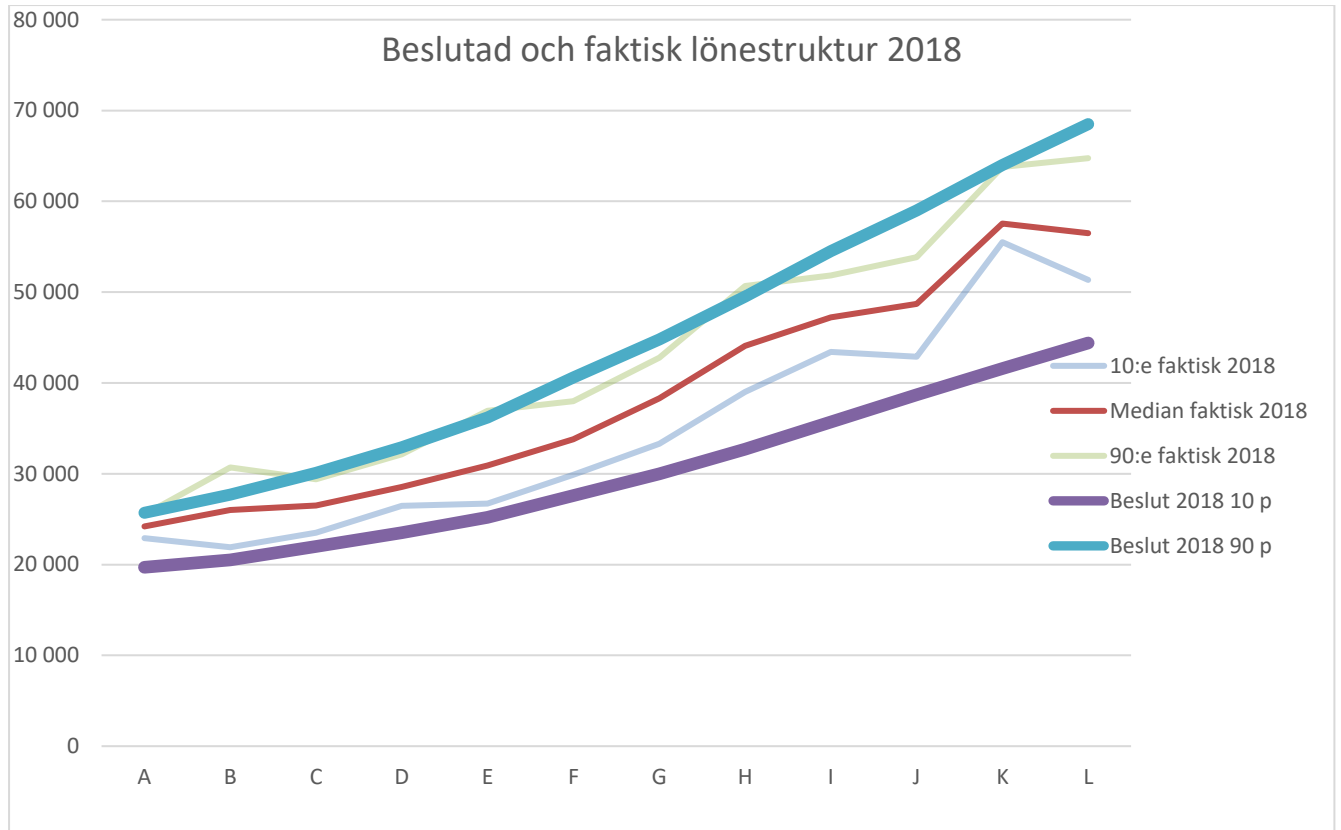
Caroline Johansson
Specialist HR Lönebildning

Jesper Edlind
HR Chef

1.1



1.2



1.3

BAS	Förslag 2019 10 p	Förslag 2019 90 p	Spridning 2019	Beslut 2018 10 p	Beslut 2018 90 p	Spridning 2018	Ökning lönespridning
A	19 900	26 100	31,2 %	19 700	25 700	30%	0,7%
B	20 900	28 900	38,3 %	20 500	27 700	35%	3,2%
C	22 200	30 600	37,8%	22 000	30 100	37%	1,0%
D	23 700	33 500	41,4%	23 500	32 900	40%	1,4%
E	25 400	36 900	45,3%	25 200	36 200	44%	1,6%
F	27 900	41 300	48,0%	27 600	40 600	47%	0,9%
G	30 300	45 600	50,5%	30 000	44 800	49%	1,2%
H	33 000	50 400	52,7%	32 700	49 500	51%	1,4%
I	36 000	55 500	54,2%	35 700	54 500	53%	1,5%
J	39 000	61 100	56,7%	38 700	59 000	52%	4,2%
K	42 000	65 100	55,0%	41 600	64 000	54%	1,2%
L	44 800	69 700	55,6%	44 400	68 500	54%	1,3%