



Rutin för lönetillägg vid tillfälliga uppdrag eller chefsförordnanden

I Svedala kommun ingår både ordinarie och tillfälliga arbetsuppgifter normalt i grundlönen. Lönetillägg kan ges i vissa fall, men det ska användas med försiktighet. Vem som får besluta om lönetillägg styrs av kommunens riktlinjer för beslut inom HR-området.

Lönetillägg kan utges för en grupp medarbetare efter tecknat lokalt kollektivavtal eller statliga bidrag, till exempel för beredskap eller som förstelärare/lektor. Dessa typer av lönetillägg hanteras enligt annan ordning.

Villkor vid lönetillägg för uppdrag eller chefsförordnande

Om en medarbetare får ett tillfälligt uppdrag eller chefsförordnande med lönetillägg gäller följande:

- Beslutet ska vara tidsbegränsat och skrivas enligt angiven mall.
- Tidsperioden får vara max 1 år.
- Arbetsgivaren kan avsluta uppdraget med 1 månads uppsägningstid.
- Lönetillägg ges inte för enstaka dagar, ersättare för annans semester eller kortare frånvaro.

Uppdrag med lönetillägg

Lönetillägg kan ges när en medarbetare, utöver sitt vanliga uppdrag, får ett specifikt tillfälligt uppdrag med betydligt större ansvar – till exempel som tillfällig samordnare eller arbetsledare (utan att vara chef).

Tilläggets storlek anpassas efter uppdragets omfattning. Vanliga arbetsuppgifter som normalt ingår i jobbet ger inte rätt till lönetillägg.

Chefsförordnande med lönetillägg

Om en medarbetare tillfälligt får chefsansvar utöver sitt vanliga uppdrag, kan lönetillägg ges. Det gäller när ansvaret är begränsat.

Om medarbetaren får fullt chefsansvar – personal, ekonomi och verksamhet – ska i stället ett nytt anställningsavtal som vikarie tecknas.

En redan anställd chef kan få lönetillägg om hen tillfälligt tar ansvar för ytterligare en chefsroll med betydande större ansvar.



Vid vikariat för annan tjänst

Om en medarbetare helt ersätter någon annan i en roll med större ansvar ska ett anställningsavtal för vikariat tecknas.

Om medarbetaren samtidigt behåller sina ordinarie arbetsuppgifter, får vikariatet pågå max 6 månader enligt §6 Allmänna bestämmelser.

Permanent förändringar i ansvar

Om en medarbetare får permanenta nya arbetsuppgifter som innebär mer ansvar, men som ändå tillhör den roll medarbetaren har, hanteras detta som en bedömningsfaktor i nästa löneöversyn.

Om det nya ansvaret inte hör till den nuvarande rollen, kan det i stället bli aktuellt med en ny tjänst och nytt anställningsavtal. Då sätts lönen utifrån ansvarsnivån i den nya tjänsten.

Beslut: Kommunledningsgruppen 250616

Ansvarig: HR-enheten