



## **RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING OCH LÖNEUTVECKLING VID OMLACERINGAR**

Antaget av kommunstyrelsen 2010-05-17, § 66, att gälla fr o m 2010-06-01

Den som blir omplacerad har ingen laglig rätt att behålla sin aktuella lönenivå. I centrala överenskommelser mellan de fackliga organisationerna och Sveriges Kommuner och Landsting anges däremot att det är bibehållen lön som gäller.

I samband med att en anställd omplaceras till en tjänst med betydligt lägre lönenivå, fastställs den summa som överstiger ”normal” lön och behandlas som ett lönetillägg. Vid de årliga löneöversynerna justeras den ordinarie lönen och lönetillägget minskas med motsvarande summa. Den utgående lönen ökar alltså inte förrän lönetillägget så småningom försvunnit helt.

Omplacering görs t.ex. när en anställd på grund av hälsoskäl inte kan arbeta kvar på sitt ordinarie jobb eller att en tjänst tagits bort i en besparing och innehavaren då får ett nytt arbete. Omplacering görs endast till lediga, befintliga tjänster eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att inrätta nya tjänster.

Varje gång en befattning blir ledig, gör chefen en prövning om den på något sätt behöver förändras innan den återbesätts. I det fall en besparing kan ske genom att en eller flera redan anställda kan dela på de vakanta arbetsuppgifterna, räknas inte detta som någon omplacering av de berörda arbetstagarna.