

## Kommunrevisorerna informerar

### Granskning av lönepolitik och lönebildning

Umeå kommuns revisorer har gett KPMG i uppdrag att granska kommunens lönepolitik och lönebildning.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om personalnämnden har säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av kommunens lönepolitik och lönebildning samt att bedöma hur nämnder och styrelser säkerställt att övergripande mål, strategier och övriga styrdokument avseende löner och lönesättning efterlevs.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att personalnämnden i huvudsak har säkerställt en tillräcklig styrning, uppföljning och kontroll av kommunens lönepolitik och lönebildning. När det gäller nämndernas ansvar ser vi en viss problematik då kommunstyrelsen är anställningsmyndighet och har det övergripande ansvaret för personalpolitiken. Anställnings- och lönefrågor har delegerats till chefer inom kommunen. Nämnderna har därmed inte något inflytande gällande lönefrågor trots att de har budgetansvaret och löneutvecklingen ska rymmas i nämndens budget.

Utifrån granskningen har vi inte noterat att det skulle finnas några större brister i efterlevnaden av styrdokumenten men vi ser positivt på att det finns planer på att göra mer uppföljningar på förvaltningsnivå.

*Bedömningen grundar sig på följande iakttagelser och bedömningar:*

Det finns tillräckliga styrdokument inom området. "Umeå kommuns lönepolitik" är från 1998 och även om innehållet inte är föråldrat menar vi att det kan finnas anledning att se över och förnya detta dokument.

Ansvar för lönesättning har förtydligats i den nya delegationsordningen som fastställdes av kommunstyrelsen i oktober 2019.

Det finns gemensamma lönekriterier för kommunen som används vid lönesamtal.

Det finns en tydlig struktur gällande lönebildning som följer styrdokumenten och den är även

kopplad till kommande behov av kompetensförsörjning.

Det finns en medvetenhet kring och det görs analyser av svårrekryterade grupper.

Det finns krav på att dialog ska genomföras vid lönesättning av höga löner men inget formellt krav på dialog vid lönesättning utanför lönebox.

Det finns en tydlig process för löneöversyn och det finns en koppling till den totala budgetprocessen.

Det görs analyser av löneskillnader och åtgärder har vidtagits i form av att lönen har höjts för vissa grupper medan det för andra grupper finns en tidsatt plan för när löneöversyn ska göras.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

- Säkerställa att nämndernas roll i lönepolitik och löneöversyn förtydligas.
- Säkerställa att rutiner förtydligas avseende uppföljning av löneprocessen och den genomförda löneöversynen.
- Säkerställa att rutiner utarbetas för uppföljning av efterlevnad av ovan nämnda rutiner.
- Säkerställa att krav på dialog vid lönesättning utanför lönebox formaliseras.

---

KPMGs rapport "Granskning av lönepolitik och lönebildning". För ytterligare information, kontakta revisionens ordförande Ewa Miller, tel 070-622 03 44