



Löneservice

Behöver ni tillfällig hjälp med att göra löner, exempelvis vid längre sjukdom, föräldraledighet eller vid en temporär arbetstopp? Eller funderar ni på att lägga ut er lönehantering under en längre period, och låta en pålitlig och effektiv specialist sköta era löner?

Vi hjälper er med löpande lönebearbetning, årsskiftesrapporter, framtagande av statistik och semesteruppdateringar. Att lämna över er löneadministration till oss kostar mindre än ni tror och er egen personal får mer tid att utveckla det ni är bra på - vi är bra på lön!

Lönefabriken

Vår löneservice kan inkludera lönespecifikationer till den anställde, uppgifter som er ekonomi- och personalavdelning behöver som t.ex. bokföring på fil eller information till banken för löneutbetalning, statistik som SCB kräver eller SN efterfrågar samt alla nödvändiga skattedeclarationer och kontrolluppgifter vid årsskiftet.

Vi har lång erfarenhet och har utvecklat och byggt upp lösningar som är av högsta kvalitet. Som programutvecklare kan vi också själva förfina stödet i varje delprocess.

När ni tydligt kan följa rutinerna kan ni också känna er trygga i att löneadministrationen fungerar precis som den ska. Vi är helt enkelt en "Lönefabrik".

Trygghet och kompetens

Med tillgång till vår löneservice minskar er sårbarhet. Vad händer om er löneförrättare blir långtidssjuk eller är frånvarande av annan orsak? Hos oss finns alltid kunniga medarbetare som säkerställer att lönerna betalas ut även om den ansvarige hos er är frånvarande. Att hålla personalens lönekompetens aktuell är varken lätt eller billigt.

Rätta verktyg

Vi på DataVara AB har devisen "Programvara för arbetsgivare". Vi är marknadsledande på att utveckla programvaror och rutiner till Sveriges alla företag i deras roll som arbetsgivare. Det innebär att vi utvecklar programvaror för att hantera just lön, resa och tid.

Löneprogram som Crona Lön, Edison Lön, Fortnox Lön, FDT Lön, m.fl. kommer alla från vår utvecklingsavdelning. Vi har också varit underleverantör av löneprogram till Visma och Hogia.

Kontakta oss för en genomgång!

150 kr per lönebesked

Läs informationspanelen inne i ditt program för att få del av alla nyheter och erbjudanden.

Följ oss också på Facebook!

BankId signering



Försäkringskassan har öppnat en ny tjänst som innebär att blanketten *Tidredovisning Assistanterställning (FK 3059)* kan signeras med BankId och sedan skickas elektroniskt till dem.

Även framgent finns givetvis möjligheten att skicka en undertecknad pappersblankett till Försäkringskassan.

Assistenten signerar först sina tider och kundansvarig assistansanordnare signerar sedan och skickar in blanketten (tiderna). Saknar assistenten BankId kan blanketten skrivas ut för manuell signering.

Har man Crona Lön LSS (50+) och Crona Portal kan de som har användarkonto signera tidrapporterna till Försäkringskassan med BankId. Vill man ha vår app **Crona Rapportera LSS 80** för iPad ute hos brukaren kan assistenten stämpla sina tider när hen kommer, går eller vill signera sin tider. I appen finns också vyer för brukaren för att se assistenternas utförda tider.

Boka en webbdemo med en av våra säljare för att se hur det fungerar, ring 0322-67 07 00.

Lönekartläggning

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Arbetsgivare med minst tio anställda ska även dokumentera arbetet med kartläggningen.

De årliga lönekartläggningarna görs för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Även andra anställningsvillkor, såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande, ska omfattas av kartläggningen. I lönekartläggningen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete.
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

Bestämmelser och praxis om löner

När det gäller bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är avsikten att få fram all relevant information om lönebestämmelser som tillämpas på arbetsplatsen oavsett om de finns i kollektivavtal eller är bestämda på annat sätt. Efter kartläggningen ska en analys genomföras, med ett jämställdhetsperspektiv.

Lika arbete

Arbetsgivaren ska analysera löneskillnader som förekommer inom lika arbete, det vill säga mellan kvinnor och män som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Det är arbetsuppgifterna som ska styra denna gruppindelning, inte avtals- eller organisationstillhörigheten. Alla arbetstagare, även chefer och arbetsledare, ska omfattas av gruppindelningen. Anställningsformen har ingen betydelse. Analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete ska mynna ut i en bedömning av om den har direkt eller indirekt samband med kön. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras på ett sakligt sätt. Vid individuell lönesättning är det som regel nödvändigt att göra bedömningen på individnivå.

Likvärdigt arbete

Löneskillnader ska också kartläggas och analyseras mellan grupp med arbetstagare som utför könsdominerat arbete och grupp med arbetstagare som utför likvärdigt arbete som inte är eller brukar anses vara könsdominerat. När andelen av det ena könet uppgår till eller överstiger 60 procent kan arbetet betraktas som könsdominerat.

Det finns inget krav i lagen på en systematisk arbetsvärdering men det kan underlätta arbetet med kartläggning och analys. Bedömningen av kraven i arbetena ska ske utan hänsyn till vem som utför arbetet.

Analysen av löneskillnaden sker normalt på gruppnivå i syfte att upptäcka den strukturella undervärdering som kan vara förknippade med arbetsuppgifter som är eller har varit typiska för ett visst kön. Analysen kan innefatta lönenivåer, lönespridning och andra jämförelser som är adekvata att göra på gruppnivå.

Aktiva åtgärder

Arbetet med lönekartläggning är en del i arbetsgivarens aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett begrepp i lagen som

innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Dokumentationen kring lönekartläggningen ska bifogas den jämställdhetsplan som varje arbetsgivare är skyldig att upprätta. Arbetet med lönekartläggning, analys och upprättande av en särskild handlingsplan ingår i arbetsgivarens skyldigheter att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdhet.

Crona Lön

En enklare lönekartläggningen finns från Crona Lön 50. Genom att ange en befattningskod på varje anställd, kan du med en knapptryckning få ut en färdig lönekartläggning. Utifrån denna kartläggning kan företaget börja sitt jämställdhetsarbete.

Varje person i Crona Lön tilldelas en befattningskod, en s.k. NYK14 kod. Löneprogrammet går sedan igenom och tar fram volymer avseende antal, kön och löner.

Urval kan sedan göras på egenskaper som ålder, personaltyp, löneform, etc. Exempel på utskrift visas nedan.

I vårt största system Crona Lön 80 kommer under 2017 en mer avancerad funktion där man bedömer olika befattningar utefter krav på *kunskaper*, *ansvar*, *anstängning* och *arbetsmarknad*. Man anger grundläggande krav och viktas de olika egenskaperna för att få fram en poäng. Befattningar som sedan har jämförbara poäng kan också anses vara likvärdigt arbete. I lagen anges:

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet.

(2008:567 5 kap §10)

Till denna funktionen i Crona Lön 80 kommer också finnas flera olika möjligheter att presentera materialet.

Lönekartläggning, enkel



Lek och Lär AB

Löneskillnader vid lika arbete		Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
Yrkeskategori		Antal		Procent						Kvinnor		Män	
NYK14	Benämning	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Alla	Andel	Lägsta lön	Högsta lön	Lägsta lön	Högsta lön
121110	Ekonomichef, nivå 1	1		100,0		42000		42000		42000	42000		
125130	Marknadschefer, nivå 1		1		100,0		45000	45000				45000	45000
132100	Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 1		1		100,0		37000	37000				37000	37000
132105	Lagerchefer, nivå 1		1		100,0		27125	27125				27125	27125
173220	Platschefer inom handel	1		100,0		52500		52500		52500	52500		
241200	Controllor		1		100,0		36000	36000				36000	36000
332235	Säljare	4	1	80,0	20,0	22356	34000	24685	65,8	17850	26425	34000	34000
411400	Marknads- och försäljningsassistenter	2		100,0		29500		29500		29000	30000		
411500	Inköps- och orderassistenter		1		100,0		33000	33000				33000	33000
422500	Kontorsreceptionister	2		100,0		25425		25425		17850	33000		
	NYK14 ej angivet		1		100,0		28000	28000				28000	28000

DATAVARA AB

Växel: 0322/67 07 00 • Support: 0322/67 07 07

Epost: info@datavara.se • www.datavara.se