



Överläggning löneöversyn 2024 Nacka kommun och Kommunal

Datum för överläggning: 2023-12-12 och 2024-04-26

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är HÖK 24 och medarbetarpolicyn.

1.1

De grundläggande principerna för lönesättning framgår av §1 i bilaga 1 till HÖK 24. Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska därför vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

1.2

Medarbetarpolicyn slår fast att lönesättningen ska stärka kommunens möjlighet att ständigt utvecklas som en attraktiv arbetsgivare i framkant och behålla kompetenta, motiverade, stolta och handlingskraftiga medarbetare.

Vid löneöversynen bedömer varje chef

- Medarbetarens **måluppfyllelse, resultat** och **bidrag till verksamhetsförbättringar**.
- Arbetsuppgifternas **svårighetsgrad/komplexitet**.
- Löneläget i relation till **kommunens lönestruktur** och **marknadskänslighet**.
- **Arbetsprestationen** utifrån **hur** medarbetaren **nått framgång** och
 - agerat **mål- och resultat**inriktat utifrån kommunens styrmodell
 - agerat med **Nackabornas** och **kundernas fokus** som ledstjärna
 - skapat **goda relationer** och **samspelat effektivt**
 - **hanterat problem, utmaningar** och **nya möjligheter**
 - **agerat professionellt i alla led** och **gjort skillnad** såsom att ha
 - prioriterat rätt saker och kontinuerligt följt upp uppdrag och mål
 - tagit ansvar för att genomföra det som är bestämt och följt fattade beslut
 - bidragit till ett positivt arbetsklimat
 - involverat nya medarbetare i arbetsuppgifter och i gemenskapen
 - tagit initiativ och varit öppen för att tänka nytt och förnya
 - gett andra återkoppling på det som uppskattas/på önskade förändringar
 - vågat lyfta problem och tagit tag i det som hindrar utveckling
 - berättat om framsteg och delat med sig av både goda exempel och misstag.

1.3

Överläggningarna har genomförts med utgångspunkt från Nacka kommuns medarbetarpolicy, löneavtal bilaga 1 till HÖK 24 och med övergripande utgångspunkt i diskrimineringslagen.

- Chefer ska vara *extra observanta på skillnader i lönesättning mellan kvinnor och män*. Lika lön för lika arbetsprestation är en viktig princip vid lönesättning.
- Löneöversynen för *föräldralediga* medarbetare ska genomföras utifrån individuell bedömning *som om medarbetaren har arbetat*. Intentionen är att utvecklingsamtal ska genomföras med medarbetare som är föräldralediga.
- Det är naturligt att *uppmärksamma medarbetare som är frånvarande på grund av sjukledighet*.

Lönesättningen är ett *styrinstrument* för att *uppmuntra varje medarbetare* att bidra till kontinuerlig *verksamhetsförbättring* och för att *leva upp till medarbetarpolicyns förhållningssätt*. Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare.

- För medarbetare med *svag eller utebliven löneökning* ska det vara *något som framgått och motiverats* i dialog mellan medarbetare och chef.
- För att åstadkomma positiv förändring är det naturligt att utifrån en *handlingsplan* göra *återkommande uppföljningar* i syfte att medarbetaren ska nå en bättre måluppfyllelse.
- Avsikten med handlingsplanen är att *lägga grunden för en bättre löneutveckling* eller *finna alternativa vägar* för medarbetarens fortsatta arbetliv.
- *Såväl chef som medarbetare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd*.

1.4

Efter avslutad förhandling förmedlar chef beskedet om ny lön genom ett sk lönebesked. Lönebesked kan ges muntligt eller skriftligt.

Nytt avtal innehåller ett garanterat utrymme om 985 kr. Utrymmet som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön. Utrymmet ska uppnås på kommunnivå.

Avtalet innehåller en individgaranti om 450 kr som omfattar alla medlemmar oavsett prestation.

Resterande del, 535 kr, fördelas individuellt och differentierat.

Avräkningsdatum är 1 april 2024.



Medlemmar som redan är lönesatta i 2024 års nivå om fattas ej av det garanterade utrymmet men bidrar till potten.

Chefer ska *erbjuda* lönemotiveringssamtal till de medarbetare som är föräldralediga eller frånvarande på grund av sjukledighet. Dvs lönemotiveringssamtal för föräldraledig eller sjukledig medarbetare är inte ett obligatoriskt samtal.

Om fackliga företrädare får information om att chef inte lever upp till ovan bör sådan information återkopplas till chef eller vid behov till chefens chef.

Tidplan

I 2024 års löneöversyn gick gällande avtal (HÖK 20) ut 31 mars 2024. Vid första överläggningen den 12 december 2023 satte vi en preliminär tidplan med utbetalning av ny lön i juni alternativt i oktober, beroende på när nytt avtal var klart.

Vi enades om att startade vi med lönesamtal/prestationsbedömningssamtal enligt tidplan nedan. I lönesamtal/prestationsbedömningssamtal återkopplar chefen sin bedömning av medarbetarens prestation – men vi pratar inte ny lön.

Efter att vi hade ett nytt avtal på plats återupptogs överläggningen den 26 april 2024 där vi fastslog nedan tidplan.

Kvalitativ avstämning kommer att ske mellan 17–20 juni 2024.

Vi enades om att lönebesked kan lämnas av chef till medarbetare muntligt eller skriftligt.

Aktivitet	Kommunal 2024 Ny lön i juni
Analys, Kvalitetssäkring Chefens chef	Ska göras innan 2 maj
Lönesamtal/prestationsbedömning OK att prata ny lön (oorganiserade)	Ska vara genomförda senast 17 maj
Lönesamtal/prestationsbedömning kan starta (fackligt anslutna) endast prata prestation - EJ PRATA NY LÖN	Ska vara genomförda senast 17 maj
Sista dag att registrera ny lön (gäller både medlemmar och oorganiserade)	2 maj
Facken får behörighet till Personec att se buden	8 maj (em)
Förhandlingsperiod	20 maj - 12 juni
Lönebesked (gäller medlemmar i Kommunal samt oorganiserade) starta efter förhandling är avslutad. Lönebesked ska ges muntligt eller skriftligt.	14 juni
Avstämning med facken	17–20 juni
Ny lön syns i Personec	ca 17 juni
Ny lön utbetalas	27 juni



Lönesumman för kostnadsberäkning av utfallet för löneöversynen fastställs per 2024-04-01 och beräknas för tillsvidareanställda medlemmars heltidslöner, inklusive eventuella lönetillägg.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, HÖK bilaga 5, omfattar det arbetssätt som Nacka kommun har ambitionen att uppnå i löneöversynen.

För Nacka kommun: Anette Böe, produktionsdirektör Valfärd Samhällsservice, Carita Westin, HR-Partner/Lönebildningsansvarig, Anneli Meier, HR-strateg Valfärd samhällsservice, Åsa Gustafsson Rektor, Gunilla Södergren, HR-specialist Valfärd skola

För Kommunal, sektion öst: Pyret Due Hedlund, ordförande, Jenny Hjelte och Nina Hamilton.

.

Bilagor:

- Kommunals yrkande löneöversyn 2024 (inkluderar Nacka kommuns svar)