



Överläggning löneöversyn 2024 Nacka kommun och Sveriges Lärare

Datum för överläggningen: 2023-12-12 och 2024-04-25.

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 målluppfyllelse.
- 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

Nytt avtal, HÖK 24, innehåller ett garanterat utfall på 3,3%. Utfallet beräknas på lönesumman av de fasta kontanta lönerna för medlemmar som vid löneöversyntillfället är tillsvidareanställda med månadslön. I de fasta kontanta lönerna ingår även fasta tillägg.

Utfallet ska uppnås kommunnivå.

Chefer kommunicerar förslag till ny lön – inte lönepåslag – vid förhandlingen.

Efter avslutad förhandling förmedlar chef beskedet om ny lön och bjuder in medarbetare till ett kortare lönemotiveringssamtal som det åligger varje medarbetare att delta i, dvs lönemotiveringssamtal är ett obligatoriskt samtal.



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.

Tidplan

I 2024 års löneöversyn gick gällande avtal (HÖK 21) 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.

Efter att vi hade ett nytt avtal på plats den 17 april, återupptogs överläggningen den 25 april där vi fastslog nedan tidplan. Tidplanen är väldigt snäv och bygger på att alla parter, både arbetsgivare och fack tillsammans samarbetat för att få ut ny lön i juli.

Kvalitativ avstämning kommer att ske mellan 17 juni 2024.

Aktivitet	Sveriges Lärare 2024 Ny lön i juli
Gäller de som valt förhandlingsmodell	
Analys, Kvalitetssäkring Chefens chef	17 maj
Sista dag att registrera förslag till ny lön	17 maj
Facken får behörighet till Personec att se buden (System börja skicka ut måndag 20 maj och löpande)	20–21 maj
Förhandlingsperiod	27 maj - 10 juni
Lönemotiveringssamtal genomförda (de som valt förhandling) starta efter förhandling är avslutad (Kort motivering till nya lönen)	Kan starta efter att förhandling är avslutad, ska vara klart senast 18 juni
Gäller de som valt dialogmodell eller är oorganiserade	
Analys, Kvalitetssäkring Chefens chef	12 juni
Lönesamtal/dialog (Lönesättande samtal) - starta för oorganiserade och de som valt dialogmodell.	Starta efter överläggning (26 april) och vara klart senast 17 juni
Sista dag att registrera förslag till ny lön	12 juni
Bud till facken	14 juni
Avstämningar med facken (Både förhandling o dialog)	17 juni
Ny lön syns i Personec	ca 11 juli
Ny lön utbetalas	26 juli



Lönesumman för kostnadsberäkning av utfallet för löneöversynen fastställs per 2023-01-08 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.

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.

För Nacka kommun: Carita Westin Lönebildningsansvarig, Einar Fransson produktionsdirektör Valfärd skola, Gunilla Södergren HR-specialist Valfärd Skola, Monika Neuman verksamhetschef, Åsa Gustafsson rektor.

För Sveriges Lärare: Mikael Eriksson, Lynn Bergvall, Helene Fischer Guste, Kristian Smitterberg

Bilaga:

Yrkanden från Sveriges Lärare med arbetsgivarens svar.