



Överläggning inför löneöversyn 2024

Nacka kommun har genomfört överläggningar med samtliga förbund som ingår i med de förbund som ingår i OFR Allmän kommunal verksamhet, dvs Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna.

Gemensamma utgångspunkter för löneöversynen är huvudöverenskommelsen HÖK¹ och medarbetarpolicyn.

1.1

De grundläggande principerna för lönesättning framgår av §1 i bilaga 1 till HÖK. 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**

¹ HÖK 24 med OFR Allmän kommunal verksamhet; Vision, Akademikerföreningen SSR och Ledarna.

Vidare bedöms arbetsprestationen utifrån hur medarbetaren nått framgång genom att ha

- **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 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 utvecklings-samtal 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 som bedöms få en *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 handlingsplanen upprättas och följs upp kontinuerligt.

1.4

Utifrån skrivning i löneavtal bilaga 1 HÖK 24 att arbetsledande personal inte omfattas av det garanterade utfallet enades vi vid överläggningar om att "arbetsledande personal" avses chefer med personalansvar, dvs chefer med ansvarskod A, B, C och L.

Vi enades också om att det garanterade utfallet ska uppnås per förbund.

| Tidplan Löneöversyn 2024 | |
|---|--|
| Aktivitet | Vision, SSR, Ledarna (AKV), 2024 Ny lön i juni |
| Fastställa lönesumman för tillsvidareanställda medarbetare med månadslön som är anställda 1 april som utgör garanterat utfall om 3,3%. OBS! omfattar inte arbetsledande personal (chefer), de ska ej räknas med i denna lönesumma. | Efter överläggning |
| Analys, Kvalitetssäkring Chefens chef Ska göras innan lönesamtal startas och innan registrering av ny lön i Personec P | Ska göras innan lönesamtal och innan registrering av ny lön i Personec |
| Lönesamtal starta (organiserade och oorganiserade) PRATA NY LÖN | Starta nu och ska vara klart 5 juni (ons) |
| Sista dag registrera förslag till ny lön (organiserade och oorganiserade) | 5 juni (ons) |
| Facken får behörighet till Personec att se buden | 11 juni (tis) |
| Sista dag att justera lönerna i Personec (system) | 13 juni (tors) |
| Lönebesked ska vara levererat senast 13 juni Lönebesked kan starta efter att nytt avtal är klart - (lönebeskedet kopplas till lönesamtal som ägt rum tidigare där ni inte pratat ny lön) Lönebesked ska ges muntligt eller skriftligt. | 13 juni (tors) |
| Avstämningar med facken (dialogmodell) | 14 juni (reserv 17 juni) |
| Ny lön syns i Personec | ca 17 juni |
| Ny lön utbetalas | 27 juni |

Lönesumman för kostnadsberäkning av utfallet för löneöversynen fastställs per 2024-01-08 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.