

## Överläggning inför löneöversyn 2024

Tid och plats: 19 samt 23 april 2024 via Teams

Parter: Haninge kommun

Kommunal

Närvarande:

För Haninge kommun:

Andreas Rydqvist  
Maria Norrbin

För fackliga organisationer:

Alexandra Eldstål  
Saara Gustafsson

### § 1 Principer för lönesättning

De grundläggande principerna för lönesättning i Haninge kommun är:

- Enligt Haninge kommuns lönepolicy ska lönesättning ske utifrån arbetsinnehåll, kompetens och marknadsläge samt medarbetarens arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och bidrag till verksamhetsutveckling. Detta innebär att lönen ska vara individuell och differentierad. De centrala kollektivavtalen utgör grunden för lönebildningen och lönesättningen i kommunen.
- Kommunens övergripande lönekriterier vilka är:
  - ✓ Arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål
  - ✓ Bidrag till verksamhetsutveckling

Lönesättning för chefer ska därutöver spegla ansvar, måluppfyllelse och resultat för verksamheten samt förmåga att företräda Haninge kommun.

- Som en del av löneöversynsmodellen och innan löneöversyn ska årligen, mellan chef och medarbetare, resultat- och målsamtal genomföras.

#### **§ 4 Resultat av överläggningen och därmed grundförutsättningar löneöversyn 2024**

Löneöversynen sker via dialogmodellen mellan medlem och närmsta chef.

Löneutrymmet genererar 985 kr per tillsvidareanställd medlem som ingår i löneöversynen. 450 av de 985 kronorna är en individgaranti och ambitionen är att betala ut individgarantin om 450 kr i maj och allra senast i juni 2024 med retroaktivitet från 1 april 2024.

Resterande 535 kronor ska fördelas individuellt och differentierat via dialogmodellen och reviderade löner ska betalas ut i september 2024 med retroaktivitet från 1 april 2024. Lönedialoger genomförs under perioden 1/6 – 26/8.

Medlemmar per den 31/3 – 2024 ingår i beräkningsgrunden för löneutrymmet (föräldralediga, sjukskrivna och tjänstlediga ingår också i beräkningsgrunden). Lönepåslag för medarbetare som går i pension 1/4 - 31/9–2024 sker utanför pottutrymmet. Hur många som kommer gå i pension samt hur de medlen ska fördelas kommer arbetsgivaren återkomma till i början av juni 2024. Visstidsanställdas lön ses över vid förnyat anställningsavtal. Tjänstlediga som ej ingått i årets löneöversyn får i stället sin löneöversyn vid återgång i tjänst. I enlighet med dialogmodellen.

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2025-01-01 uppgå till 23 000. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som har yrkesförberedande gymnasieutbildning och där detta krävs för anställningen inom yrket ska fr.o.m. 2025-01-01 uppgå till lägst 26 000. Utrymmet för höjningen av lägstalöner sker i januari 2025 och tas utanför pottutrymme.

PAN – anställda kommer hanteras i enlighet med gällande kollektivavtal och respektive medlem kommer få en revidering motsvarande den summan som hen genererar.

#### **Man får ha med sig fackligt stöd på lönesättande samtal vid behov.**

*Arbetsgivaren avslår yrkandet. Samtalet ska ske mellan närmsta chef och medlem, vilket också kommunal står bakom. Om chef och medlem inte kan ha samtal med varandra så torde det vara symtom på en vidare problematik som behöver adresseras på lämpligt sätt.*

#### **Facklig organisation delges en löneanalys per arbetsplats på individnivå efter genomförd lönerevision.**

*Arbetsgivaren svarar att de reviderade lönerna kommer presenteras för Kommunal i samband med avstämningen. I filen kommer det att vara möjligt att sortera ut respektive chef/arbetsplats. Därutöver är tanken att samtliga fackförbund skall få en presentation av vilka statistikmöjligheter som finns och vad som är möjligt rent tekniskt kring analyser av olika slag.*

**Att vi tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp för att kolla över möjligheterna att starta en semesterlönepott, som båda parter hjälps åt att fylla upp senast 31/10-24 för att ev kunna starta upp i nästa lönerrevision. Att vi tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp för att skapa likvärdighet och förutsättningar till verksamhetsutveckling genom att säkerställa tid för Kommunals ombud samt schemalagd planeringstid för de yrkesgrupper som har behov av det tex bsk, boendestöd SOL och socialpsykiatrin. Senast 31/10-24 inför nästa lönerrevision.**

*Arbetsgivaren har undersökt hur närliggande kommun jobbar med sin semesterpott och baserat på deras erfarenheter så avslås yrkandet. Arbetsgivaren är däremot öppen för andra kostnadsneutrala sätt att fördela medel på och parterna kommer ta upp frågan i ett annat forum senare under 2024. Samma resonemang gäller för verksamhetsutveckling, parterna kommer återkomma till den under senare del av året*

**Om motivering ej ges till ny lön kan den fackliga organisationen kalla till ett samtal med chef och berörd medlem där motivering ska ges/förtydligas. Motivering ska även ges skriftligt för att lättare kunna följa upp, förstå och tydliggöras.**

*Parterna är helt överens om att samtalet ska ske mellan chef och medarbetare. I samtalet är det av helt avgörande karaktär att chefen kan förklara och motivera den nya lönen. Chefen ska ta utgångspunkt i resultatsamtalet, måluppfyllelse, personlig utveckling och bidrag till verksamhetsutveckling. Därmed behöver och ska heller inte processen få ytterligare ett moment adderat. I kommande avstämning blir samtalens kvalité en viktig utgångspunkt.*

**En löneöversyn och dialog med medarbetare förs om man utbildat sig inom yrket tex vid titelbyte. Detta görs direkt efter genomförd utbildning.**

*Arbetsgivaren svarar att några nya garanterade belopp inte kommer att garanteras vid genomförd utbildning. Däremot ser arbetsgivaren positivt på utbildning och framhåller att det är viktigt med dialog och samtal kring arbetsuppgifter, ansvar och lön i dessa situationer.*

**Inventera arbetskläder/skor på varje arbetsplats så att det finns rätt utrustning efter behov, väder, passform etc. Vid nya inköp ha dialog med medarbetare för att säkerställa att pengarna läggs på rätt kläder/skor.**

*Arbetsgivaren svarar att yrkandet inte är relaterat till löneöversynsprocessen men anser att när beslut finns om arbetskläder/skor på en arbetsplats så är det självklart önskvärt att en dialog förts kring vilka behov som finns.*

**Pottutrymme 1000 kr/medlem, varav 450 kr individgaranti och 550 kr fördelas individuellt och differtierat, hela utrymmet betalas ut senast 27/6-24 pga att vi har dialogmodell.**

*Arbetsgivaren avslår yrkandet och meddelar att avsikten är att följa gällande kollektivavtal. Nya löner planeras att betalas ut i maj respektive september.*

**En lista över tjänstlediga och berörda pensionsavgångar lämnas av arbetsgivaren till Kommunal senast 31/5-24**

*Arbetsgivaren kommer förmedla en sådan lista under revisionens gång och i god tid innan avstämningen.*

Justeras:

För Haninge kommun  
Andreas Rydqvist

För Kommunal  
Alexandra Eldstål