

Överläggning inför löneöversyn 2024

Tid och plats: 2024-04-18 via Teams

Parter: Haninge kommun

Akademikerförbundet SSR

Närvarande:

För Haninge kommun

För facklig organisation

Andreas Rydqvist, Förhandlingschef
Maria Porshage, Verksamhetsområdeschef
Irene Lundmark, HR businesspartner
Camilla Logge Englund, HR-partner

My Flücht
Farhana Rahman

§ 1 Principer för lönesättning

Parterna gick igenom de grundläggande principerna för lönesättning i Haninge kommun.

- 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.
- Kommunen utbildar chefer inom lönebildning via seminarier och webbutbildningar. Ett APT-material har tagits fram i vilken medarbetare informeras om lönesättning, vilka lönekriterier som finns och vad de betyder på respektive verksamhet.

Postadress

136 81 Haninge

Besöksadress

Rudsjöterassen 2

Telefon

Växel: 08 606 70 00

Fax/e-post

Bankgiro



HkZAoyOZR-SkMAiJuZR

§ 2 Grundförutsättningar:

Parterna är överens om nedanstående grundförutsättningar:

- Dialogmodellen ska tillämpas.
- De medarbetare som ingår i respektive facks förhandlingsunderlag är tillsvidareanställda medlemmar redovisat per 2024-01-01.
- Medarbetare som tillträder sin befattning fr.o.m. 2024-01-01 anses vara lönesatta i 2024 års lön och ingår ej i löneöversynen.
- Sjukskrivna och föräldralediga ingår i löneöversynen.
- För tjänstlediga gäller att omprövning av lön görs vid återgång i tjänst.
- Visstidsanställdas löner ses över vid förnyat anställningsavtal.
- Utbetalning av ny lön sker i september
- Avstämning efter genomförd löneöversyn planeras ske augusti 2024.

SSR påtalar att utbetalning under hösten inte gynnar deras medlemmar, utan hade föredragit en utbetalning före sommaren.

SSR frågar hur medarbetare som slutar ska lönesättas. Arbetsgivaren svarar att man föredrar att pengarna stannar i kommunen, dvs inget eller ett väldigt litet påslag till medarbetaren.

§3 Yrkanden från arbetstagarparten

1. SSR yrkar att arbetsgivaren utöver ordinarie löneökning avsätter en summamotsvarande differensen mellan 2023 års utfall och 2023 års märke att fördela i samband med löneöversyn 2024.

Arbetsgivarens svar: budgeterade medel för löneökningar 2024 räcker inte till detta. Vi kommer givetvis att följa avtalets garanterade utfall om 3,3 % för alla medarbetare inom AKV:s förhandlingsområde. Yrkandet avslås.

2. Löneglidning ska justeras utanför löneöversynen.

Arbetsgivarens svar: justering av lön ska så långt möjligt ske i samband med löneöversyn. Endast i undantagsfall kan justering ske vid andra tidpunkter. Arbetsgivaren är medveten om problemet med en lönestruktur som påminner om en hängmatta. Orsaken är att marknaden har en stark inverkan på lönesättningen, och arbetsgivaren försöker stå emot kraven på alltför höga ingångslöner. Vid behov av större justeringar kan det behöva ske i flera steg.

3. Att friskvårdsbidraget höjs till 3000 kronor

Arbetsgivarens svar: yrkandet avslås.

4. Att medarbetarna ska ha möjlighet till en friskvårdstimme per vecka

Arbetsgivarens svar; yrkandet avslås.

5. Att alla medlemmar ska ha en kompetensutvecklingsplan som är tydlig och känd för dem. Arbetsgivaren ska erbjuda medlemmar möjlighet till kompetenshöjning och framför allt arbeta med att erfarna medarbetare ska kunna fortsätta utvecklas. Det har framkommit från medlemmar att arbetsgivaren inte kan erbjuda mer utveckling, man har nått taket.

Arbetsgivarens svar; i medarbetarsamtalen ingår att göra en kompetensutvecklingsplan. Utveckling kan också vara andra saker än utbildning. Arbetsgivaren känner inte igen att medarbetare skulle ha nått taket för sin utveckling. Medarbetare som önskar utveckling behöver diskutera formerna för det med sin chef, och föreslå vad man skulle vilja göra.

6. Att arbetsgivaren tar fram en handlingsplan för hur lönekriterierna bättre ska förankras hos anställda och lönesättande chef. Lönekriterierna ska vara kända och tydliga för medarbetare och lönesättande chef samt anpassade för de olika förvaltningarna och dess enheter

Arbetsgivarens svar; vi har tagit fram verksamhetsanpassade kriterier och har hanterat det i samverkan. Om det inte har nått alla nivåer i verksamheten så behöver arbetsgivaren hantera det tillsammans med alla chefer.

7. Att det ska vara obligatoriskt för lönesättande chefer att ha genomgått en utbildning i lönesättande samtal för att sätta lön i årets löneöversyn. Detta är en jätteviktig fråga.

Arbetsgivarens svar; arbetsgivaren betraktar detta som obligatoriskt och uppmanar alla chefer att gå den utbildning som HR-avdelningen tillhandahåller. Dock ska cheferna genomgå väldigt många utbildningar och detta kan ibland krocka med andra utbildningar eller händelser i den egna verksamheten.

SSRs yrkanden i sin helhet bifogas protokollet.

4§ Övriga frågor

SSR undrar hur arbetsgivaren tänker kring fördelningen av utrymmet för varje medarbetare, finns det någon lög, mellan och hög nivå utifrån prestation.

Arbetsgivaren svarar att man inte gör någon uppdelning av 3,3% för respektive medarbetare. Man lönesätter genom att titta på grundlönen och prestationen, för att tillse att medarbetaren hamnar rätt i lönestrukturen.

§5 Avslutning

Överläggningen avslutades 2024-04-18

Vid protokollet:
Camilla Logge Englund

Justeras:

.....
Andreas Rydqvist

.....



Document history

COMPLETED BY ALL:

26.04.2024 10:15

SENT BY OWNER:

Andreas Rydqvist · 25.04.2024 16:42

DOCUMENT ID:

SkMAiJuZR

ENVELOPE ID:

HkZAoyOZR-SkMAiJuZR

DOCUMENT NAME:

Protokoll överläggning SSR 2024.pdf

4 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
1. ANDREAS RYDQVIST andreas.rydqvist@haninge.se	Signed Authenticated	26.04.2024 09:37 26.04.2024 09:36	eID Low	Swedish BankID (DOB: 1980/11/13) IP: 194.16.220.251
2. My Maija Maria Thunström Flücht my.flucht@haninge.se	Signed Authenticated	26.04.2024 10:15 26.04.2024 10:14	eID Low	Swedish BankID (DOB: 1995/11/08) IP: 194.16.220.251

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above. Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed