

Överläggning inför Löneöversyn 2024

Parter	Örnsköldsviks kommun och Sveriges Lärare
	För Örnsköldsviks kommun Fredrik Lindahl och Michael Hållberg för Sveriges Lärare Åsa Elfving, Lars Wallin och Karin Edlund
Justering	Fredrik Lindahl och Åsa Elfving
Sekreterare	Fredrik Lindahl

§ 1

Överläggningar har påkallats inför Löneöversyn 2024.

§ 2

I HÖK 24 utgörs det garanterade utfallet för arbetstagarorganisationen av 3,3 % utan individgarantier. Örnsköldsviks kommun avsätter ett **utrymme på 3,3 %**.

Lärare i fritidshem (med legitimation) utgör en prioriterad yrkesgrupp. Det har därför avsatts 1000 kr per lärare i fritidshem (med legitimation) till det totala löneutrymmet.

§ 3

Förtydliganden och förhandlingsordning framgår av bilaga 1 och 2.

§ 4

Tidplan

Lönefil för avstämning	senast 27 maj
Svar från Sveriges Lärare	senast 7 juni
Ny lön	27 juni

§ 5

Överläggningen avslutas.

Vid protokollet

Michael Hållberg

Justeras:

För arbetsgivarparten

För arbetstagarparten

Fredrik Lindahl

Åsa Elfving



Förhandlingsordning vid Löneöversyn 2024

1. Överläggningar på kommunnivå, mellan arbetsgivarpart och Sveriges lärare, genomförs under april 2024. Vid överläggningen deltar fackliga företrädare och representanter från personalavdelningen. I överläggningen dokumenteras och protokollförs hur lönesättningsprocessen ska genomföras.
2. Överläggningsprotokoll med bilagor lämnas till chefer och fackliga företrädare med start den **3 maj 2024**.
3. Verksamhetschefen för respektive verksamhet ansvarar för att förmedla den centrala överläggningen och de grundläggande principerna för sina rektorer för att säkerställa att processen genomförs enligt intention.
4. Löneöversyn genomförs i form av lönesamtal chef/medarbetare. Samtalet ska utgå från innehållet i utvecklingssamtalet.
5. Chefen redovisar förslag till ny lön till personalavdelningen senast den **22 maj 2024**.
6. Chefen lämnar förslag till ny lön till medarbetare och erbjuder ett löneutfallssamtal till de medarbetare som önskar senast **24 maj 2024**.
7. Personalavdelningen lämnar löneförslagen till Sveriges Lärare senast den **27 maj 2024**.
8. Sveriges Lärare har t.o.m. den **7 juni 2024** på sig att påtala ev. felaktigheter/brister.
9. Avstämningen sker i protokollfört möte, mellan arbetsgivare och Sveriges Lärare. Därefter återkopplar verksamhetscheferna till rektorerna.
10. Ny lön och retroaktivitet (fr.o.m. 1 april) utbetalas den **27 juni 2024**.

Förtydligande gällande Löneöversyn 2024

Löneöversyn 2024 vilar på:

- Örnsköldsviks kommuns lönepolitik och riktlinjer för lönepolitiken samt lönekriterier för respektive yrkesgrupp.
- HÖK 24 med bilagor.

För att bedömningen utifrån lönekriterier ska upplevas rättvis krävs att den är välgrundad och att chefen kommunicerar detta på ett konstruktivt sätt med medarbetaren. För att detta ska vara möjligt förutsätts följande:

- Lönekriterierna ska vara väl kända och kommuniceras till samtliga medarbetare och vara utgångspunkt i medarbetarens utvecklings- och lönesamtal.
- Lönesamtal genomförs årligen och ska utgå från lönekriterierna. Vid lönesamtalet ger chef och medarbetare sin syn på uppnådda resultat. Den nya lönen över tid diskuteras. Lönesamtalen ska dokumenteras. Underlaget för lönesättningen, resultatet av bedömningen samt en plan för löneutvecklingen ska framgå. Båda parter ska på ett likvärdigt sätt kunna ta del av dokumentationen.

Vid lönesättningen ska följande beaktas:

- Det är viktigt att cheferna ser till så att föräldralediga och förtroendevalda ska fortsätta ha ”rätt” lön trots lång frånvaro från jobbet. Vid deltidsfrånvaro av föregående orsaker ska en bedömning ske utifrån vad medarbetaren hade kunnat förväntas prestera om medarbetaren varit i sin fulla tjänst vid arbetsplatsen. Vid mer än två års sjukfrånvaro ses lönen över centralt. Övriga tjänstlediga ska behålla sin löneutveckling under två år. Därefter ses lönen över när det blir aktuellt med återgång i tjänst.
- Löneutveckling för äldre medarbetare lyfts fram även i avtalet HÖK 24. Lokala parter delar bilden av att löneutvecklingen planar ut för äldre medarbetare. Detta ska särskilt beaktas utifrån skrivningen i Bilaga 5 till HÖK – Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryterings-situation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att försöka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna. Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.



- Vid all lönesättning ska jämställdhetsaspekten, utifrån diskrimineringslagens grunder, beaktas.
- HÖK 24 och kommunens riktlinjer för lönepolitik säger att ökad lönespridning ska eftersträvas.
- Differentiering av löner ska beaktas men betyder inte att alla medarbetare ska ha olika lön.
- Arbetsgivare måste ge arbetstagare möjlighet att kunna påverka sin löneutveckling och svag eller ingen löneutveckling ska vara något som framgått och motiverats i dialog mellan medarbetare och chef. Vid svag eller ingen löneutveckling som grundar sig på att grundkraven i anställningen inte uppfylls ska en handlingsplan upprättas. Övriga medarbetare har också möjlighet att själv begära handlingsplan.
- Arbetsgivaren ska erbjuda löneutfallssamtal till de medarbetare som önskar detta.

Utöver avtal har arbetsgivaren beslutat att:

- Inom Örnsköldsviks kommun är det ny (rätt) lön som ska diskuteras och inte löneutfallet (lönepåslaget).