

Lokalt kollektivavtal om lokal förhandlingsordning

§ 1 Avtalets omfattning och syfte

Detta lokala kollektivavtal om lokal förhandlingsordning har träffats mellan parterna Tyresö kommun och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) efter sådan förhandling som anges i bilaga 1 till HÖK 16 – Prolongerad. Den lokala förhandlingsordningen syftar till att komplettera bestämmelserna i HÖK vad gäller utgångspunkterna för genomförande av årlig löneöversyn i Tyresö kommun.

§ 2 Modell för genomförande av löneöversyn

Löneöversyn i Tyresö kommun genomförs enligt modellen dialog chef – medarbetare.

§ 3 Genomförande av löneöversyn

Inledande förhandling

Årlig löneöversyn inleds med inledande förhandling mellan Kommunal och Tyresö kommun. I samband med den inledande förhandlingen för parterna en dialog om arbetsgivarens planerade åtgärder vid löneöversynen och tidplanen för löneöversynen fastställs. Parterna ska gemensamt verka för att tidplanen för genomförande av löneöversyn fastställs på sådant sätt att årlig löneöversyn kan slutföras senast den månad som ny lön enligt HÖK träder i kraft, för närvarande maj månad.

Yrkanden

Senast i samband med den inledande förhandlingen överlämnar Kommunal eventuella yrkanden som härrör löneöversynen till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska skriftligen besvara Kommunals yrkanden. _____

Lönegrundande medarbetarsamtal

Efter avslutad inledande förhandling kan lönegrundande medarbetarsamtal hållas mellan medarbetare och chef. I samband med fastställande av tidplan i samband med inledande förhandling ska parterna verka för att tidsrymden för genomförande av lönegrundande medarbetarsamtal inte ska understiga två kalendermånader.

Avstämning och avslutande av årlig löneöversyn

Den årliga löneöversynen avslutas med att avstämning sker mellan parterna. I samband med avstämningen ska processen för genomförande av årlig löneöversyn utvärderas samt att nya löner utifrån fördelningen av utrymmet vid löneöversyn enligt § 2 bilaga 1 till HÖK 16 – Prolongerad fastställs. I samband med avslutandet av löneöversyn anses de nya lönerna som fastställda och parterna bekräftar de nya lönerna i ett protokoll.

§ 4 Omfattning

Årlig löneöversyn enligt HÖK omfattar samtliga medarbetare som är tillsvidareanställda hos arbetsgivaren per den 1 januari. Av detta följer att även anställda som är tjänstlediga eller frånvarande av annat skäl (t ex till följd av studier, sjukdom eller föräldraledighet) ingår i löneöversynen.

Lönesättningen ska utgå från de grundläggande principerna enligt HÖK, d v s bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten samt att lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Undantag från dessa principer kan göras i de fall där individuell bedömning av prestation inte är möjlig (t ex för medarbetare som under längre tid varit frånvarande från arbetet). För dessa individer utges en generell löneökning som årligen beslutas av arbetsgivaren i samband med inledande förhandling med Kommunal inför löneöversyn.

Tidsbegränsat anställd personal ingår inte i löneöversynen enligt HÖK. Arbetsgivaren svarar dock för att årligen se över lönen för tidsbegränsad anställd personal som innehaft anställning hos arbetsgivaren med oförändrad lön och befattning under de senaste tolv månaderna. Sådan översyn genomförs årligen av Tyresö kommun per september månad.

§ 5 Lönekriterier

De av kommunen fastställda lönekriterierna ska vara utgångspunkten vid bedömning av medarbetarens prestation. Arbetsgivaren och Kommunal ska gemensamt verka för att de kommungemensamma lönekriterierna bryts ner på arbetsplatsnivå. Syftet med nedbrytning ska vara att konkretisera och skapa mätbara kriterier som i högre grad möjliggör för medarbetare och chef att se det positiva sambandet mellan medarbetarens prestation, verksamhetens mål och den nya lönen.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att stödja arbetsplatserna i arbetet med att bryta ner lönekriterierna och ser ett värde i att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de arbetsplatsrelaterade kriterierna.

§ 6 Lönegrundande medarbetarsamtal och avstämningssamtal

Det lönegrundande medarbetarsamtalet är ett årligt återkommande kombinerat medarbetar- och lönesamtal. Samtalet syftar till att vara ett instrument för planering, styrning och utveckling samt som ett forum för att ha dialog kring och bryta ner verksamhetens övergripande mål och göra dem personliga för medarbetaren. Det lönegrundande medarbetarsamtalet ska vara framåtsyftande vad avser medarbetarens uppdrag, uppgifter, mål och utveckling samt tillbakablickande vad avser medarbetarens resultat och prestation under det gångna året. Det är den tillbakablickande delen som tillsammans med en bedömning utifrån de fastställda lönekriterierna som utgör grunden för lönesättningen och därmed arbetsgivarens förslag till ny lön. Förslaget till ny lön kommuniceras till medarbetaren i samband med det lönegrundande medarbetarsamtalet om inte annat överenskommit mellan Tyresö kommun och Kommunal, exempelvis i samband med inledande förhandling inför årlig löneöversyn.

Det lönegrundande medarbetarsamtalet ska följas upp med ett avstämningssamtal under hösten där medarbetare och närmaste chef följer upp det lönegrundande medarbetarsamtalet. Samtalet ska vara framåtsyftande vad avser medarbetarens arbetsmiljö, mål och utveckling samt tillbakablickande vad gäller medarbetarens arbetsmiljö, resultat och prestation.

§ 7 Svag eller ingen löneutveckling

För medarbetare som till följd av bristande prestation har svag eller ingen löneutveckling ska handlingsplan upprättas. Handlingsplanen ska syfta till att åstadkomma en bättre måluppfyllelse hos medarbetaren och ska kännetecknas av aktiviteter som vid uppfyllelse lägger grunden för en bättre löneutveckling.

I samband med inledande förhandling enligt § 3 ska parterna verka för att inför den årliga löneöversynen fastställa en lägsta nivå av löneökning då handlingsplan alltid ska upprättas.

§ 8 Avtalets giltighetstid

Detta lokala kollektivavtal äger giltighet fr o m 2018-01-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader under förutsättning om att det antas av Kommunstyrelsens ledningsutskott. Uppsägning av kollektivavtalet ska vara skriftlig.

För Tyresö kommun



Jimmy Andersson
Förhandlingschef

För Kommunal



Fernando Pereira