
Principer för hantering av fackliga företrädare i samband med löneöversyn i Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Dokumentet är till för att tydliggöra principerna för att säkerställa att fackliga företrädare inom förvaltningen inte missgynnas i samband med löneöversynen. Dokumentet har sin grund i meddelande nr 7/2022 från stadsledningskontoret.

Enligt lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen får den fackliga förtroendemannen inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag.

Arbetsgivaren och det fackliga förbundet ska vid inledande överläggning komma överens om hanteringsordning för fackliga företrädare i samband med löneöversynen.

Principer

Bedömningen får inte baseras på medarbetarens arbete inom ramen för det fackliga uppdraget utan ska baseras på medarbetarens prestation i ordinarie arbete. Det är också viktigt att den fackliga företrädaren inte missgynnas för att denne inte arbetar heltid i sitt ordinarie arbete. På samma sätt som för övriga medarbetare ska den fackliga företrädaren ha ett löne-/bedömningssamtal med möjlighet till dialog med chef i enlighet med löneavtalet.

Enhetschef för enheten lönebildning och arbetsrätt säkerställer att löneöversynsprocessen och hanteringen för fackliga företrädare sker på ett riktigt sätt i förvaltningen.

Heltid

För fackliga företrädare med uppdrag på **heltid** ska ordinarie chef ha ett bedömningssamtal med den fackliga företrädaren. Samverkan sker med enhetschef för enheten lönebildning och arbetsrätt som hanterar lönesättningen som arbetsgivarpart. Lönesättningen ska i första hand utgå från tidigare prestation och löneutveckling i ordinarie arbete. Löneutvecklingen för yrkesgruppen på förvaltningen, och eventuellt även i staden, kan behöva beaktas.

För fackliga företrädare med uppdrag på **heltid**, där tidigare chef har slutat ska nuvarande chef erbjuda den fackliga företrädaren ett bedömningssamtal och i samtalet utgå från tidigare års lönekriterier. Har nuvarande chef svårt att göra en bedömning kommer samråd ske med enhetschef inom lönebildning och arbetsrätt som därefter hanterar lönesättningen utifrån samma principer som ovan.

Deltid

För fackliga företrädare med uppdrag på deltid med **mindre än 50%** i ordinarie arbete ska ordinarie chef ha ett bedömningssamtal. Lönesättningen sker i dialog med HR-funktion. Bedömning ska ske utifrån prestation och tidigare löneutveckling i ordinarie arbete.

För facklig företrädare med uppdrag på **deltid med 50% eller mer** i ordinarie arbete ska ordinarie chef ha ett bedömningssamtal och som därefter gör en bedömning utifrån prestation i ordinarie arbete. HR-funktion säkerställer processen och är med som stöd vid behov.