

Avtal om lönebildning

för fristående skolor och förskolor
samt uppdragsutbildning

Tjänsteföretagen
• almega

IDEA

 Läraryrket


LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

 **Kommunal.**



mellan

Almega Tjänsteföretagen

och

LR, Läraryrket och SKTF: 1 januari 2010 – 29 februari 2012

Kommunal: 1 januari 2010 – 31 maj 2012

Innehållsförteckning

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund **5**

1. Lönebildningens betydelse 5
2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen 5
3. Löneutveckling 7
4. Förhandlingsordning 7

Bilaga 1

- 1 Omfattning (Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund) 9
- 2 Tillämpningsregler 10
- 3 Vissa pensionsfrågor 11

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och SKTF **12**

1. Lönebildningens betydelse 12
2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen 12
3. Förhandlingsordning 14

Bilaga 1

- 1 Omfattning (SKTF) 15
- 2 Tillämpningsregler 16
- 3 Vissa pensionsfrågor 17

Kollektivavtal om lönebildning för fristående skolor och förskolor samt uppdragsutbildningsföretag mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Kommunal **18**

1. Lönebildningens betydelse 18
2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen 18
3. Löneutveckling 20
4. Förhandlingsordning 21
5. Lägst lön 21
6. Giltighetstid 22

Bilaga 1

- 1 Omfattning (Kommunal) 23
- 2 Tillämpningsregler 24
- 3 Vissa pensionsfrågor 25

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund

Detta avtal gäller för medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen eller IDEA. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomin och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål- utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen. Samma

värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Häri ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda medarbetare.

2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy.

Lönesamtalet är det tillfälle vid vilket arbetsgivaren meddelar och motiverar den nya lönen.

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

3. Löneutveckling

Det ligger i avtalets anda att överenskommelsen om löner träffas lokalt och att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte kommer överens, gällande löneutveckling, ska det garanterade utfallet för de av Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds medlemmar, vid företaget, motsvara 1,5 % för lönerevisionstillfället 1 mars 2010, respektive 2,3 % för lönerevisionstillfället 1 mars 2011.

4. Förhandlingsordning

4.1 Förhandlingsordning

De lokala parterna överenskommer om ett lönerevisionsdatum. Om överenskommelse inte träffas äger lönerevision rum den 1 mars respektive år.

Nedanstående förhandlingsordning gäller om inte arbetsgivaren och lokal facklig organisation kommer överens om annat. Med lokal facklig organisation menas på arbetsplatsen utsedda fackliga förtroendemän med mandat att hantera lokala löneförhandlingar alternativt för Lärarförbundet: lokalavdelning och för Lärarnas Riksförbund: kommunförening.¹

1. En information om detta avtals innebörd lämnas till samtliga medarbetare. Medarbetaren lämnar information till arbetsgivaren om facklig tillhörighet.
2. Arbetsgivaren ska till respektive fackförbund lämna förslag till nya löner rörande i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund organiserade anställda.
3. Önskar de lokala fackliga organisationerna påkalla lokal förhandling ska detta ske inom 14 dagar efter det att arbetsgivaren lämnade sitt förslag.
4. Om enighet inte uppnås kan endera part begära central förhandling inom 14 dagar från att den lokala förhandlingen avslutades, dock senast den 30 september 2010 respektive den 31 maj 2011.
5. Efter avslutad lokal alternativt central förhandling, alternativt om lokal förhandling inte påkallats enligt p 3, ska arbetsgivaren ha lönesamtal med medarbetaren där den nya lönen meddelas och motiveras.

¹ Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund åtar sig att verka för konstruktiva lösningar avseende de av Almega Tjänsteföretagens eller IDEA:s medlemsföretag som bedriver verksamhet i flera olika kommuner inom samma juridiska person.

1 Omfattning
(Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbund)

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dag före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dag före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet, ändå ska omfattas detsamma.

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av dennes lön.

Medarbetare dag före lönerevision respektive år är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum respektive år eller senare och inte har fått löneutveckling enligt tillämpning av 3 (Löneutveckling) ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till löneutveckling.

1.4 Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en medarbetare den 1 augusti eller senare respektive år har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annat datum än den 1 augusti.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av punkt 3 (Löneutveckling), såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag, utbetalade övertidsersättningar mm.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt
- Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1 Pensionsmedförande löneutvecklingar (gäller ITP)

Om löneutveckling utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska löneutvecklingen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneutvecklingar till Collectum/PRI.

Kollektivavtal om lönebildning i fristående skolor och förskolor samt för uppdragsutbildning mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och SKTF

Detta avtal gäller för medlemmar i SKTF som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen eller IDEA. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomi och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål- utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren. Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerade. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Häri ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda medarbetare.

2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy.

Lönesamtalet är det tillfälle vid vilket arbetsgivaren meddelar och motiverar den nya lönen.

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

3. Förhandlingsordning

3.1 Förhandlingsordning

En information om detta avtals innebörd ska lämnas till alla medarbetare.

Lönerevision äger rum den 1 mars respektive år om inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat lönerevisionsdatum.

Arbetsgivaren lämnar i samband med lönesamtalet förslag om ny lön till medarbetaren.

Vid oenighet ska arbetsgivaren på medarbetarens begäran avvakta slutligt beslut avseende medarbetarens lön. Medarbetarens fackliga företrädare kan inom 3 veckor från lönesamtalet begära lokal förhandling. Kan enighet ej uppnås i den lokala förhandlingen ska de centrala parterna konsulteras innan förhandlingen avslutas. Den nya lönen fastställs efter avslutad förhandling, varefter den nya lönen meddelas och motiveras.

1 Omfattning
(SKTF)

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dag före lönerevision respektive år, om inte annat avtalats.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som dag före lönerevision respektive år

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att löneutveckling ska utges till anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av dennes lön.

Medarbetare, som dag före lönerevision respektive år, är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3. Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid löneredovisionsdatum eller senare respektive år och inte har fått lönehöjning enligt tillämpning av detta avtal ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att löneredovisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till lönehöjning.

1.4. Avtal om undantag från nästkommande löneredovision

Om företaget och en medarbetare den 1 augusti eller senare respektive år har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande löneredovision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal. Lokala parter kan överenskomma om annat datum än den 1 augusti.

1.5. Redan genomförd löneredovision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av detta avtal, såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag, utbetalade övertidsersättningar mm.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.2. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1. Pensionsmedförande lönehöjningar(gäller ITP)

Om lönehöjning utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneökningar till Collectum/PRI

Kollektivavtal om lönebildning för fristående skolor och förskolor samt uppdragsutbildningsföretag mellan Almega Tjänsteföretagen, IDEA och Kommunal

Detta avtal gäller för medlemmar i Kommunal som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteföretagen eller IDEA. De som omfattas av avtalet regleras i bilaga 1.

1. Lönebildningens betydelse

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och bidrar till att skapa förutsättningar så att individer utvecklas och stimuleras till goda insatser. Härigenom bidrar lönebildningen till hög kvalitet, effektivitet och lönsamhet. Detta möjliggör en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

2. Grundläggande principer för lönesättningen och löneprocessen i företagen

Lönen ska sättas utifrån varje företags särskilda förutsättningar. Mål och resultat såväl som marknadskrafterna, arbetsinnehåll och strävan efter en viss lönestruktur i företaget påverkar lönerna. Lönepåverkande faktorer är även samhällsekonomi och de resurser som kommunerna satsar på den typ av verksamhet som avtalet omfattar.

Lönen ska vara individuell och differentierad. Härvid ska beaktas en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat. Varje medarbetare ska veta på vilken grund lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en god löneutveckling. Ökad kunskap och erfarenheter gör att medarbetaren kan utvecklas och utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Det är av stor betydelse att bedömningen av det som påverkar lönen för medarbetaren sker på så tydliga grunder som möjligt. Mål- utvecklings- och resultatsamtal är medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för medarbetaren.

Varje medarbetare bidrar till företagets utveckling genom sin arbetsinsats och sina uppnådda resultat i förhållande till satta mål. Detta medför att alla anställda bör få en löneutveckling. Om en medarbetare inte skulle erhålla löneutveckling ska särskilda överväganden göras mellan berörda parter om orsakerna härtill och överenskommelse träffas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en förändring.

Samverkan på arbetsplatsen ska ske avseende att finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där alla kan bidra med sina kunskaper från verksamheten.

2.1 Lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att företaget har en lönepolicy som redovisar företagets värderingar samt är tydlig och väl känd.

Det är i det enskilda företaget, hos företagsledningen, medarbetare och fackliga företrädare, som kunskaper finns om företagets förutsättningar beträffande lönebildningen. Därför är det av stor vikt att företagets lönepolicy med kriterier för individuell lönesättning utarbetas i varje enskilt företag. Häri ingår att varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Härigenom uppnås en lönesättning som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren.

Vid framtagande av kriterier för lönesättningen kan nedanstående beaktas:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- medarbetarens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- medarbetarens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- utbildning, kunskap och erfarenheter samt
- ekonomiskt ansvar, verksamhetsansvar och personalansvar

Kriterierna ska tillämpas lika för alla av detta avtal berörda medarbetare.

2.2 Mål-, resultat-, och lönesamtal

För att individuell och differentierad lönesättning ska fungera förutsätts att arbetsgivaren och medarbetaren varje år genomför mål-, utvecklings/resultat- och lönesamtal.

Mål/utvecklingssamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där det klargörs vilka mål medarbetaren ska arbeta för under kommande verksamhetsår och vilka utvecklingsinsatser som behövs för att målen ska kunna uppfyllas.

Resultatsamtalet är den dialog som förs mellan arbetsgivaren och medarbetaren där individens resultat sätts i relation till uppställda mål och en återkoppling görs till de kriterier för individuell lönesättning som återfinns i företagets lönepolicy.

Lönesamtalet är det tillfälle vid vilket arbetsgivaren meddelar och motiverar den nya lönen.

Anmärkning

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

3. Löneutveckling

Parterna är överens om att syftet är att lokalt träffa överenskommelse om löneutvecklingen. Enas inte parterna ökas lönesumman för de av Kommunals medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen per 1 mars 2010 med lägst 383 kr per heltidsanställd, deltidsanställda i proportion härtill och per den 1 mars 2011 med lägst 587 kr per heltidsanställd, deltidsanställda i proportion härtill.

Utrymmet ska fördelas individuellt utan individgarantier. De lokala parterna kan överenskomma om annat lönerevisionsdatum än ovanstående.

4. Förhandlingsordning

En information om detta avtals innebörd ska lämnas till alla medarbetare.

1. Arbetsgivaren anmäler inför lönerrevision till Kommunals lokalavdelning vilka som är anställda och omfattas av lönerrevision enligt bilaga 1.
2. Kommunal ska till företaget senast inom tre veckor från att de mottagit uppgift enligt punkt 1 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och behörig förhandlare.
3. Arbetsgivaren kallar, senast inom tre veckor från att de mottagit uppgifterna enligt punkt 2, till förhandling om nya löner rörande i Kommunal organiserade anställda.
4. Om enighet inte uppnås kan endera part begära central förhandling inom 14 dagar från att den lokala förhandlingen avslutades, dock senast den 15 december år 2010 och senast den 1 september år 2011.
5. Efter avslutad lokal alternativt central förhandling fastställer arbetsgivaren den nya lönen och meddelar medarbetaren.

5. Lägst lön

Lön för arbetstagare med fast kontant lön som fyllt 19 år och har en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader ska fr.o.m. 1 mars 2010 uppgå till lägst 15606 kronor per månad. Fr.o.m. 1 mars 2011 är lägst lön 16070 kr per månad.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning ska från 1 mars 2010 uppgå till lägst 17306 kronor per månad. Fr.o.m. 1 mars 2011 är lägst lön 17770 kr per månad.

Fram till den 28 februari 2010 är lägstlönerna 15 300 kr respektive 17 000 kr.

Lägstlönerna gäller för heltidsanställd, för deltidsanställd i proportion till sysselsättningsgrad.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 1 januari 2010 till och med 31 maj 2012.

1 Omfattning
(Kommunal)

1.1 Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 28 februari 2010 respektive den 28 februari 2011.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar inte anställd som den 28 februari 2010 respektive den 28 februari 2011

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att denna har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till anställd, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om anställd, som dag före lönerevision respektive år, var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget, ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av dennes lön.

Medarbetare, som dag före lönerevision respektive år, är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden, av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, är undantagen från detta löneavtal om inte överenskommelse träffas om annat. När denne återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma kriterier som gäller för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

1.3. Medarbetare som slutat sin anställning

Om en medarbetare har slutat sin anställning vid lönerevisionsdatum eller senare respektive år och inte har fått lönehöjning enligt tillämpning av detta avtal, ska denne till företaget anmäla sitt krav senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om medarbetaren försummar detta, medger löneavtalet inte längre någon rätt till lönehöjning.

1.4. Avtal om undantag från nästkommande lönerevision

Om företaget och en medarbetare den 1 augusti 2009 eller senare, respektive 1 oktober 2010 eller senare, har träffat avtal om anställning och vidare uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

1.5. Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad medarbetaren erhåller vid tillämpning av detta avtal, såvida inte lokal överenskommelse om annat har träffats.

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall företaget har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om den på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse träffas, avses med ”företag” företaget som helhet.

2.2. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag, utbetalade övertidsersättningar mm.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

- sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån löneökningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

2.3. Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för anställda vid företaget, eller vissa av dessa, förändras vid revisionsdatum eller senare respektive år ska lönerna för de berörda ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Vissa pensionsfrågor

3.1. Pensionsmedförande lönehöjningar(gäller ITP)

Om lönehöjning utges till medarbetare som anges i punkt 1.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionering ska lönehöjningen vara pensionsmedförande.

3.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska anmäla löneökningar till Collectum/PRI.

Beställning av avtal:

Beställningsnummer: 6527 1010

AlmeGas webbshop, www.almega.se