

1. Löner och förhandlingsordning, Unionen

1.1 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Organisationer som utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för de ideella organisationernas utveckling att de har medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur hos arbetsgivaren påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska gemensamt ansvara för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Vid lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Det är av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna löneutrymmet.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal ska fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet hos arbetsgivaren inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän hos arbetsgivaren.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren.
- Hänsyn skall därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

1.2 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 0,9 % av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 31 juli 2010 och 2,4 % den 31 juli 2011.

Varje medlem garanteras en löneökning om 359 kronor under avtalsperioden, dock lägst 100 kronor vid varje lönerevisionstillfälle.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönsens förhållande till den totala lönen. Med total lön avses - om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommer om annat - genomsnittet av rörlig och fast lön under 2009 respektive 2010.

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt med beaktande av de grundläggande principerna för den individuella och differentierade lönesättningen enligt "Regler för lönesättning" punkt 1.1.

Individuella lönehöjningar ska utges fr o m den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.

1.3 Lägsta löner

Efter lönerevisionen den 1 augusti 2010 ska lönen uppgå till

- lägst 14 429 kr per månad om tjänstemannen den 31 juli 2010 har fyllt 20 år. Om tjänstemannen fyller 20 år senast den 31 juli 2011 ska lönebeloppet gälla fr o m den 1:a i den månad under vilken han fyller 20 år.
- lägst 16 951 kr per månad om tjänstemannen senast den 31 juli 2010 fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 augusti 2011 ska lönen uppgå till

- lägst 14 775 kr per månad om tjänstemannen den 31 juli 2011 har fyllt 20 år.
- lägst 17 358 kr per månad om tjänstemannen senast den 31 juli 2011 fyller lägst 24 år.

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utom den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket

- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

1.4 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- att tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet.

Lönen för sådan tjänsteman ska uppgå till lägst 75 % av lägsta lön för tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå under högst 12 månader, dock längst under den överenskomna introduktionstiden.

2 Omfattning

2.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 maj 2010 respektive den 31 juli 2011.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011

- ej 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 ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- tjänsteman som fyllt 67 år

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

Om tjänsteman, som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 ska han till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning

2.4 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011

Om arbetsgivaren och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och det vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av efterföljande års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.2 såvida ej uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

3. Tillämpningsregler

3.1 Begreppet arbetsgivare

I det fall en arbetsgivare 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 1.2. Om så har varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivaren" arbetsgivaren som helhet.

3.2 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag m m ska ske enligt följande:

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4. Provision

4.1 Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 359 kronor under avtalsperioden, dock lägst 100 kronor den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.

4.2 För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

YMK
SPW

5. Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.2 fr o m den 1 augusti respektive löneår.

6 Förhandlingsordning vid lönerrevision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.

Om part så begär i samband med fastställandet av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

- a) Tjänstemännen skall till arbetsgivaren senast den 28 juli 2010 respektive den 28 juli 2011 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Arbetsgivaren skall senast den 31 augusti 2010 respektive den 31 augusti 2011 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelade lönesättningen, skall meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till arbetsgivaren senast den 16 september 2010 respektive 16 september 2011. De lokala förhandlingarna om lönesättningen skall upptagas snarast och vara avslutade senast den 30 september 2010 respektive den 30 september 2011.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan IDEA och Unionen. Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos IDEA respektive Unionen senast den 15 oktober 2010 respektive den 15 oktober 2011, varefter det ankommer på Idea och HTF att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning ej sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation äger den anställda begära förhandling om ny lön senast den 31 augusti 2010 respektive den 31 augusti 2011. Arbetsgivaren ska senast inom 14 dagar härfter lämna meddelande om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Vid förhandlingen kan tjänstemannen biträdas av ombudsman.

Lokalt löneavtal - Unionen. Löner och förhandlingsordning

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, t ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Tillämpning av lokalt löneavtal inleds genom att arbetsgivaren begär det hos den lokala tjänstemannaparten hos arbetsgivaren. Begäran ska ske senast enligt de datum som framgår av förhandlingsordning för lokalt löneavtal.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendemän med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för arbetsgivaren. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t ex arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik m m.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen hos arbetsgivaren. T ex löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Organisationer som utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för de ideella organisationernas utveckling att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur hos arbetsgivaren påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Det är av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal skall fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

9/11/14
Spre

- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet hos arbetsgivaren inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän hos arbetsgivaren.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren.
- Hänsyn skall därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling

FÖRHANDLINGSORDNING

Nedanstående förhandlingsordning gäller.

1. Senast den 28 juli 2010 respektive den 28 juli 2011 ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, dvs när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Handwritten signature

Förhandlingarna skall dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 10 september 2010 respektive 10 september 2011 inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef ska diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt arbetsgivarens uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/arbetsgivaren får. Sådana medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom t ex. utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det ska den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen ska fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att vissa tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- De anställdas och ledningens allmänna reaktioner om försöket med lokal lönesättning utan traditionella centrala löneavtal.
- Chefernas förmåga att informera medarbetarna om den nya lönen i förhållande till arbetsuppgifter och prestationer.
- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har t ex osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år hos arbetsgivaren.



- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

Respektive part kan dessutom göra en egen utvärdering för att få reda på hur de egna målen och förväntningarna har blivit uppfyllda.

MM
Spw

Inledning

Traditionella centrala löneavtal anger hur löneökningarna ska räknas fram, t ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala Akademikerföreningen eller motsvarande som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, lönenivå samt den individuella fördelningen.

Lönen är ett viktigt styrinstrument hos den enskilda arbetsgivaren för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

Förutsättningar

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen hos arbetsgivaren. Med sin kännedom om arbetsgivarens förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

De lokala parterna ska sträva efter att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klargöra avtalets intentioner. En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga medlemmar. Arbetsgivaren och Akademikerföreningen anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal part göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för arbetsgivaren. Akademikerföreningen ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t ex arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna m m.

Parterna ska gemensamt analysera arbetsgivarens lönestruktur, t ex löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper och mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och Akademikerföreningen gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som överenskommelsen om löner och allmänna villkor för tjänstemän och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

1. Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Organisationer som utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för arbetsgivarens utveckling och konkurrenskraft att ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser. I utvecklingssamtalet klargörs arbetsgivarens lönepolicy samt de faktorer som betyder mest för lönesättningen i organisationen. Utvecklingssamtal kan lämpligen genomföras inför budgetarbetet. Lönesamtal, som fokuserar på arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och lönepolicy, bör genomföras inför lönesättningen. Lönen är en viktig faktor för att stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå högre kompetens och att utveckla verksamheten.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav,
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål,
- tjänstemannens individuella kompetens,
- organisationens utveckling och tjänstemannens bidrag härtil.

Andra viktiga faktorer som också ska vägas in kan t ex vara tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta,
- idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

Det är av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.

Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter, som kan betraktas som en befordran, ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.

Löneförhållanden

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdiga om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

Tjänsteman med lång erfarenhet i organisationen inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i organisationen.

Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

2. FÖRHANDLINGSORDNING

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.

Parterna bör fastställa tidplan för lönerevision inklusive lönesamtal.

a) Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till arbetsgivaren senast den 28 juli 2010 respektive 28 juli 2011 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast en vecka därefter överlämna en förteckning över medlemmarnas löner till föreningen.

b) Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är det första steget i lönesättningsprocessen i hos arbetsgivaren. Varje medlem, inkluderande föräldralediga, ska årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef i god tid före löneförhandlingens start. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid för samtalet bör avsättas.

Lönesamtalet ska vara en dialog om

- arbetsgivarens lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen.
- medlemmens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts.
- sätta mål för medlemmens arbetsprestationer och utvärdering av tidigare mål
- nya mål för tjänstemannens arbetsprestation i förhållande till verksamhetens mål
- lönen i förhållande till arbetssituation och individuell utveckling samt eventuell förändring av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt och kan tjäna som underlag inför löneförhandlingen

c) Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal akademikerförening.

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet om lönesamtalets innehåll enligt 2b ovan, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltig när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

De lokala förhandlingarna ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 26 augusti 2010 respektive den 26 augusti 2011.

Hos inkopplade arbetsgivare som vid revisionstillfället saknar akademikerförening övergår partsställningen på arbetstagersidan till den enskilde medlemmen.

I förhandling ska protokoll föras.

d) Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling mellan IDEA och Akademikerförbunden. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos IDEA respektive Akademikerförbunden senast den 16 september 2010 respektive den 16 september 2011 varefter det ankommer på IDEA och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende löne-revision per den 1 augusti 2010 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löne-ökningar till 0,9 procent av fast kontant månadslön som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerrevisionen per den 1 augusti 2011 2,4 procent.

e) Utvärdering av lönerrevisionen

Arbetsgivaren och Akademikerföreningen bör göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. Följande punkter bör beaktas:

- Resultat av särskilda utvecklingsinsatser för vissa tjänstemän.
- Har t ex osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till?
Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år hos arbetsgivaren.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkterna a) – c) samt e) angivna förhandlingsordningen.

3. OMFATTNING

3.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011

- ej 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 ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- tjänsteman som fyllt 67 år

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

Om tjänsteman, som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

3.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011 eller senare och ej har fått lönehöjning ska han till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning

3.4 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011

Om arbetsgivaren och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2010 respektive 2011 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 2 c) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. TILLÄMPNINGSREGLER

4.1 Begreppet arbetsgivare

I det fall en arbetsgivare har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" arbetsgivaren som helhet.

4.2 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag m m ska ske enligt följande:
Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

4.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

5. PROVISION

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

6. VISSA PENSIONSFRÅGOR

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 fr o m den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.

Allmänna villkor

12.5 **Föräldralön**
kompletteras enligt följande

12.5.1 **Villkor för föräldralön**
En tjänsteman som är tjänstledig på grund av graviditet eller i samband med barns födelse eller adoption, har rätt till föräldralön från arbetsgivaren om tjänstemannen har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Med begreppet i samband med avses att tjänstledighet ska äga rum inom 18 månader.

12.5.2 **Föräldralönens storlek**
Om tjänstemannen har varit anställd i ett men inte tre år i följd utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i tre men inte fyra år i följd utgörs föräldralönen av

- fyra månadslöner minus 120 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i fyra år i följd eller mer utgörs föräldralönen av

- fem månadslöner minus 150 föräldralöneavdrag enligt denna paragraf.

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns.

Denna lönegräns beräknas som

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$$

Exempel år 2010, då prisbasbeloppet (pbb) är 42 400 kr

Lönegränsen blir $\frac{10 \times 42\,400 \text{ kr}}{12} = 35\,333 \text{ kr}$ för år 2010.

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{pbb}}{365}$$

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 11.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar. Föräldralön betalas endast om ledigheten är sammanhängande minst en månad.

12.5.3 Utbetalning av föräldralön

Föräldralönen betalas ut månatligen.

Ny Bilaga 2

Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattning

Med läger avses tillfällig vistelse där perioden är fastställd i förväg och med föränmälda deltagare (exempelvis barn och ungdomar eller föreningsmedlemmar) som delar ett gemensamt intresse.

Inför lägerverksamhet bör lokal överenskommelse träffas om arbetstid och ersättningar. Parterna rekommenderar att följande villkor antas om inte de lokala parterna har träffat eller träffar överenskommelse om annat.

Arbetstid

Tidsåtgången för lägerverksamheten bör planeras så att den ingår i det genomsnittliga ordinarie arbetstidsmättet. Arbetstiderna vid lägerverksamheten bör så långt möjligt sammanställas och anges innan lägret påbörjas.

Dygnsvila

Tjänstemannen ska beredas 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse från 11 timmars dygnsvila får dock ske om tjänstemannens övervakning/tillsyn krävs vid lägerverksamheten. Tjänstemannen ska kompenseras med motsvarande förlorad vila i anslutning till att lägret avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägret ska viloperioderna planeras så att tjänstemannen i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig dygnsvila.

Veckovila

Vid läger som överstiger sju dagar bör tjänstemannen beredas en veckovila om minst 36 timmar innan lägret. Under lägret ska tjänstemannen beredas en veckovila om minst 24 timmar per sjudagarsperiod. I de fall lägret pågått över 14 dagar ska en veckovila om minst 36 timmar förläggas direkt efter avslutat läger. Om tjänstemannen inte får erforderlig vila ska tjänstemannen kompenseras med motsvarande förlorad vila i anslutning till att lägret avslutas. Förläggs denna ledighet till ordinarie arbetstid ska löneavdrag inte göras.

Under lägret ska viloperioderna planeras så att tjänstemannen i så stor utsträckning som möjligt får tillräcklig veckovila.

Lägerersättning

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnings får tjänstemannen ersättning med
475 kronor från 2010-06-01
485 kronor från 2011-08-01

Lägerersättningen utgår istället för övertid, förskjuten arbetstid samt jour och beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning.

Giltighetstid

Denna rekommendation gäller 2010-06-01 – 2012-03-31