

1. Löner och förhandlingsordning, Akademikerförbunden

1.1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden^{*)} som uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 oktober 2020 om inte tjänstemannen är undantagen enligt 4.1 – 4.4.

Finns inte lokal akademikerförening sker löneprocessen i dialog mellan tjänsteman och lönesättande chef enligt punkt 2. Om lokal akademikerförening finns sker löneprocessen enligt punkt 3.

Lönerevisionen gäller per den 1 november 2020.

1.2 Utgångspunkter för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling. Det är därför av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. De lokala parterna bör utveckla former för samverkan kring lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen. En tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska bedömas på samma sätt som om tjänstemannen hade varit i tjänst.

För tjänsteman som får låg eller ingen löneutveckling, ska särskilda överläggningar föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetet, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder vilka lämpligen dokumenteras i en handlingsplan.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

1.3 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstemannens individuella kompetens,
- tjänstemannens bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idériakedom och pedagogiska färdigheter.

1.4 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och tjänsteman bör årligen genomföra utvecklingssamtal som utgör en viktig grund för det årliga lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligen.

1.5 Lönesättning vid nyanställning och befordran

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.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör detta ge utslag i lönen. Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med förändringen.

1.6 Det individuella lönesamtalet

Varje medlem, även föräldralediga och sjukskrivna, ska årligen beredas möjlighet till lönesamtal inför lönerevisionen. Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid avsätts för samtalet. Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till utvecklingssamtalet genom att följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av uppnådda resultat
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna förslag till ny lön inklusive motivering till denna.

2. Arbetsplats utan Akademikerförening

- a) På arbetsplats där Akademikerförening saknas sker förhandling med den enskilde tjänstemannen.

- b) Om en tjänsteman inte accepterar arbetsgivarens förslag kan ett nytt lönesamtal begäras av tjänstemannen senast två veckor efter att den nya lönen meddelats. Sådan begäran ska vara tydlig och innehålla en motivering till varför ytterligare samtal önskas.

Vid sådant samtal kan tjänstemannen bistås av facklig företrädare.

- c) Om oenighet om lön kvarstår kan centrala parter bistå med konsultation av avtalets intentioner och tillämpning. Centrala parter kontaktas senast två veckor efter att samtal enligt b) avslutats.

3. Arbetsplats med lokal Akademikerförening

3.1 Inledande arbete

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för löneprocessen.

Inför lönerevisionen ska de lokala parterna gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner, till exempel

- organisationens övergripande ekonomiska förutsättningar
- arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter
- organisationens övergripande lönestruktur. Parterna bör sträva efter att uppnå en samsyn om organisationens lönebild och eventuella behov av förändringar.
- informera chefer och medarbetare om löneprocessen
- diskutera lönesättningskriterierna.

Om de lokala parterna inte uppnår en samsyn om löneprocessen kan centrala parter kontaktas i syfte att klargöra avtalets intentioner.

3.2 Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till arbetsgivaren senast den 1 februari 2021 lämna en skriftlig uppgift på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som Akademikerföreningen får kännedom om under löneprocessen.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar därefter, överlämna en förteckning över samtliga medlemmars löner till akademikerföreningen.

3.3 Lokal lönerevision

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med lönesättande chef enligt punkt 1.6. Om särskilda skäl finns, kan Akademikerföreningen förhandla för enskilda medlemmar eller viss grupp/vissa grupper.

Resultatet av de enskilda individuella lönesamtalen dokumenteras och utfallet återrapporteras skriftligen till Akademikerföreningen, senast den 15 mars 2021.

Akademikerföreningen kan senast två veckor efter återrapporterat utfall begära lokal förhandling.

Lönerevision är avslutad efter genomförda lönesamtal eller när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen i de fall där lokal förhandling har skett.

3.4 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan IDEA och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos IDEA respektive Akademikerförbunden senast den 15 maj 2021. Därefter ska IDEA och Akademikerförbunden utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 november 2020 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,8 % som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

3.5 Utvärdering

De lokala parterna utvärderar löneprocessen efter genomförd lönerevision.

Följande punkter bör beaktas

- avstämning av hur lönestrukturen har förändrats och om parternas syn på behovet av förändring har uppfyllts
- chefers och tjänstemännens erfarenheter av genomförda lönesamtal
- eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor och om dessa har rättats till.

3.6 Lokal överenskommelse

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från punkt 3.1 – 3.3 samt 3.5.

4. Tillämpningsregler

4.1 Undantag för vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år eller

- är anställd för tidsbegränsad anställning och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte 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.

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 dag före löneredvisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneredvisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dag före löneredvisionsdatum 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 ses över efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska på förfrågan från tjänsteman som har anställts efter den 30 september 2019 i 2020-års lönenivå se över om det är möjligt att för aktuell tjänsteman genomföra en revision under 2021.

4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter löneredvisionsdatum 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 löneredvisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

4.3 Löneredvision för vissa nyanställda

Om arbetsgivaren och en tjänsteman 30 april 2020 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 2020 års löneredvision ska tjänstemannen inte omfattas av det årets löneredvision.

4.4 Redan genomförd löneredvision

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 löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4.5 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.

4.6 Retroaktiv omräkning

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

Individuell omräkning av sjukavdrag 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 lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.
- Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.
- Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

4.7 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras vid respektive lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4.8 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.

5. Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning i enlighet med punkt 4.2 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 respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

*) Akademikerförbunden utgörs av Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.