

BILAGA 1

Löner 1 juli 2017 – 30 juni 2020

Löneavtal

§ 1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllelse, produktivitet, ökad lönsamhet och utvecklingskraft i företaget vilket skapar förutsättningar för bra löneutveckling och anställningstrygghet.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar och medarbetarnas arbete, prestationer och utveckling samt relevanta omvärldsfaktorer.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges medarbetaren möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagets ledning, chefer, medarbetare och lokala fackliga företrädare är en förutsättning för en bra lönebildning.

§ 2 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets verksamhetsmål. Detta förutsätter att lönen sätts på ett konsekvent och medvetet sätt utifrån lönepolicy samt framtagna och kända kriterier för lönesättning i företaget.

Den individuella lönen och löneutvecklingen bestäms av:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål
- individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten

Marknadskrafterna och de lokala parternas önskemål om lönestrukturen i företaget påverkar också lönerna.

En bra löneprocess förutsätter att det finns en lönepolicy. Där tydliggörs hur lönesättningen sker på ett sätt som följer principerna i detta avtal och som stödjer företagets verksamhetsidé, övergripande mål och utveckling. Utifrån lönepolicyn utvecklas tydliga kriterier för lönesättningen. Lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända i organisationen. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för framtida löneutveckling.

Vid nyanställning ska lönen sättas i enlighet med detta avtal och företagets lönepolicy och lönestruktur samt medarbetarens kompetens.

Medarbetare som erhåller helt eller delvis nya arbetsuppgifter som utgör en befordran erhåller normalt löneökning i samband med förändringen.

Lönesättningen ska vara sakligt motiverad med utgångspunkt från företagets lönepolicy. Enligt Diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling av föräldralediga.

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision.

§ 3 Utvecklings- och målsamtal

Chef och medarbetare ska varje år hålla utvecklings- och målsamtal eller motsvarande. Samtalen genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med medarbetaren, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

Utvecklings- och målsamtal omfattar normalt:

- uppföljning från tidigare samtal
- arbetssituation och arbetsmiljörelaterade frågor
- arbetsuppgifter, ansvar och eventuella förändringar i arbetsinnehåll
- företagets behov av kompetens respektive medarbetarens önskemål om kompetensutveckling på kort och lång sikt
- utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat och individuella mål.

Resultatet av utvecklings- och målsamtalen, inklusive kompetensplanering, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

§ 4 Löneprocessen

Löneprocessen förutsätter att de lokala parterna, med sin kännedom om företagets förhållanden, samverkar kring löneprocessen då företrädare för Unionen anmäls. Då företrädare för Unionen inte anmäls till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal. Parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer lönearbetet på ett sätt som passar in i företagets övriga verksamhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska tillämpas en löneprocess i följande steg och med de lönerevisionsdatum som anges nedan.

Mom 1 Inledande planering

Lokala parter bör inledningsvis, utifrån detta löneavtal, planera lönearbetet för hela avtalsperioden.

Mom 2 Planering inför varje lönerevision

Utifrån detta avtal, företagets lönepolicy samt företagets förutsättningar och behov, ska parterna planera lönerevisionen genom att gå igenom förutsättningar, mål och inriktning samt former m m

Vid genomgång och planering ingår att diskutera:

- erfarenheter från löneprocessen och tidigare lönerevisioner
- de ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- nuvarande lönestruktur och de framtida behov av förändring som identifieras
- hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön.
- mål och prioriteringar och därmed sammanhängande lönekriterier för den kommande

- lönerevisionen utifrån önskad lönestruktur och de förändringsbehov som identifierats
- former och förutsättningar för lönerevisionen
 - tidsplan för löneprocessen

Anmärkning

Medarbetare som är föräldraledig eller sjukskriven omfattas av företagets löneprocess.

Mom 3 Information till chefer och medarbetare

Information om löneprocessen och dess tidsplan lämnas på lämpligt sätt till chefer och medarbetare. Härigenom ska varje medarbetare ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och faktorer som påverkar löneutvecklingen. Chefsutbildning och andra åtgärder kan behöva genomföras för att löneprocessen ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Mom 4 Lönesamtal

Lönesamtal genomförs mellan chef och medarbetare. Samtalet hålls på arbetsgivarens initiativ.

Lönesamtalet är en dialog om lönen utifrån medarbetarens arbete, resultat och utveckling samt bidrag till det gångna årets verksamhet. Utvecklings- och målsamtalet utgör underlag för lönesamtalet.

Lönesamtalet omfattar normalt:

- en genomgång av medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt utveckling och genomförd kompetensutveckling
- en uppföljning av medarbetarens mål och måluppfyllelse, arbetsresultat och bidrag till företagets verksamhet och verksamhetsutveckling
- medarbetarens lön i förhållande till företagets lönepolicy, kriterier för lönesättning, lönestruktur m.m.
- den individuella löneutvecklingen i den aktuella lönerevisionen och hur medarbetaren kan påverka löneutvecklingen i framtiden.

Mom 5 Fastställande av nya löner

Om lokala parter inte enats om annat lämnar arbetsgivaren ett förslag till Unionens företrädare med nya löner för Unionens medlemmar efter att lönesamtalen genomförts.

De nya individuella lönerna fastställs då i förhandling mellan arbetsgivaren och Unionens företrädare i enlighet med förhandlingsordningen, se § 9.

Anmärkning

Då facklig företrädare för Unionen inte anmälts meddelar arbetsgivaren efter genomförda lönesamtal nya löner enligt punkt 6 och i enlighet med avtalet. Unionen kan begära förhandling om sådan lönesättning, vilket beskrivs i förhandlingsordningen, se § 9.

Mom 6 Besked om ny lön

Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen medarbetarens nya lön.

Mom 7 Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. De individuella löneökningarna sker inom ramen för löneprocessen och varierar med hänsyn till bl.a. förändringar av arbetsinnehåll,

medarbetarnas prestation samt löneläge i förhållande till företagets lönestruktur och förhållanden i omvärlden.

Vid låg löneökning för en medarbetare ska överläggningar föras om medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om medarbetaren önskar kan även facklig representant delta vid överläggningen. Överläggningen dokumenteras genom att en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att medarbetaren får en mer positiv löneutveckling i framtiden. Åtgärdsplanen ska följas upp löpande under året och utvärdering ska ske i god tid innan nästa lönerevision.

För att åtgärdsplan ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Mom 8 Utvärdering

Efter avslutad lönerevision görs, i syfte att säkerställa och förbättra löneprocessen, en utvärdering.

§ 5 Löneökningar

Om lokala parter inte kommer överens om annat är löneökningstrycket som ska läggas ut 2,0 % av de fasta kontanta lönerna för 2017, 1,8 % för 2018 och 2,3 % för 2019. Ny lön utges från och med den 1 juli respektive avtalsår. För löneökningar klara efter detta datum sker höjningen retroaktivt från den 1 juli respektive avtalsår.

§ 6 Lägsta lön

Efter lönerevisionen ska månadslönen för heltidsanställd som fyllt 18 år uppgå till lägst 16 485 kronor den 1 juli 2017, 16 782 kronor den 1 juli 2018 och 17 168 kronor den 1 juli 2019. För anställd med genomgången utbildning från tandteknikerprogram gäller 19 596 kronor den 1 juli 2017, 19 949 kronor den 1 juli 2018 och 20 408 kronor 1 juli 2019.

§ 7 Omfattning

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 juni respektive avtalsår.

Detta löneavtal omfattar ej anställda som den 30 juni respektive avtalsår

- ej har fyllt 18 år
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varit fortlöpande under 6 månader
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken medarbetaren har omfattats av avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varit fortlöpande under 6 månader
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att medarbetaren har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att denne har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Anställd som den 30 juni respektive avtalsår 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 den anställda återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

Om en anställd har slutat sin anställning den 1 juli eller senare respektive avtalsår och ej har fått lönehöjning ska medarbetaren till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att de anställda vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Försummas detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för denne/denna till lönehöjning.

Om företaget och en anställd den 1 januari eller senare respektive avtalsår 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 innevarande års lönerrevision ska den anställde ej omfattas av detta löneavtal.

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad den anställde erhåller i löneökning såvida ej uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

§ 8 Central konsultation

Om lokala parter anser att löneprocessen inte fungerar tillfredsställande kan de begära central konsultation hos centrala parter i syfte att löneavtalets intentioner ska klargöras.

Efter central konsultation försöker de lokala parterna återuppta löneprocessen.

§ 9 Förhandlingsordning

Företaget ska senast den 30 september respektive avtalsår lämna skriftligt besked till medarbetaren om den nya lönen som avses utgå.

Önskar medarbetaren påkalla lokal förhandling rörande den meddelade lönesättningen, ska meddelande härom, med revisionsförslag inlämnas till företaget senast den 31 oktober respektive avtalsår. Den lokala förhandlingen om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 30 november respektive avtalsår.

Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Föreningen Vårdföretagarna eller Unionen senast den 31 december respektive avtalsår. Det ankommer på parterna att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning;

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelse från den ovan angivna förhandlingsordningen.

§ 10 Tillämpningsregler

I det fall ett företag 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 vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet.

Under förutsättning att lönerrevisionen är avslutad senast den 30 september görs inga retroaktiva omräkningar på utbetalade ersättningar eller gjorda avdrag. Sker lönerrevisionen efter den 30 september året för lönerrevisionen görs retroaktiv omräkning enligt nedan.

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag m m, tjänstledighetsavdrag samt utbetalade övertids- och restidsersättningar.

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 sjukpenning.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertids- och restidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för medarbetarna vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje medarbetare.

Om arbetstidens längd för medarbetarna vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 juli eller senare respektive avtalsår ska lönerna för berörda medarbetare ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

7 VISSA PENSIONSFRÅGOR

Om lönehöjning utges till medarbetare som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

Företagen ska till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla eventuell lönehöjning fr o m den 1 juli respektive avtalsår.

BILAGA 2

”AVTAL 2”

Avtal om lokal lönebildning i företagen mellan Föreningen Vårdföretagarna och Unionen

Det traditionella löneavtalet enligt Bilaga 1 anger hur löneökningarna ska räknas fram och när lönerrevision ska ske. I ”Avtal 2” saknas sådana regler.

Förutsättningar

”Avtal 2” kan tillämpas om arbetsgivaren och klubb eller arbetsplatsombud med förhandlingsmandat träffar överenskommelse om det. Kopia av den lokala överenskommelsen ska skickas till Föreningen Vårdföretagarna och Unionen. Träffas inte en överenskommelse om ”Avtal 2” ska det traditionella löneavtalet enligt Bilaga 1 och 2 tillämpas på arbetsplatsen.

Vid överenskommelse om att ”Avtal 2” ska tillämpas så gäller det tillsvidare med en uppsägningstid på tre månader. En årlig lönerrevision ska ske enligt nedan. För att kunna tillvarata erfarenheter bör avtalet tillämpas i minst två lönerrevisioner. Sägs ”Avtal 2” upp gäller det traditionella löneavtalet vid nästkommande års lönerrevision.

1. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättningen ska vara följande:

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för den anställdes löneutveckling i företaget.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för den anställde. Företagets chef har ett särskilt ansvar för att mål uppsätts och att uppföljning av resultat sker.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Den anställdes utbildning och kompetensutveckling är av betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla den anställde för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser, blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2. Grundläggande principer för lönebildningen i företagen

Lönesättning och löneutveckling för den anställde sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och den anställdes bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönen ska vara individuell och differentierad och sättas med utgångspunkt från verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten.

Individuella mål kan exempelvis avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, och personligt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft är betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Samma värderingar och tillämpning av ovanstående principer ska gälla för kvinnor och män.

3. Löneprocessen och den lokala lönebildningen

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om tidpunkt för lönerrevision. Tidpunkt för start av processen är senast den 30 september respektive år.

En genomgång sker årligen av den anställdes lön. Det är av stor vikt att ett medarbetarsamtal förs mellan chef och berörd anställd med utgångspunkt från de grundläggande principerna som anges i punkt 3, samt att den anställdes utveckling behandlas i samtalet.

Inriktningen är att skapa en process där den anställdes resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges den anställdes möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Chefen överlämnar ett förslag till ny individuell lön till den anställde senast en månad från revisionsdatum. I samband med att förslaget överlämnas ska chefen motivera föreslagen lön.

Vid oenighet kan den anställde genom Unionen begära lokal förhandling. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse.

Vid förhandlingen ska redovisas en analys av lönestrukturen. Den anställdes ökade erfarenhet i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt ökade och bättre arbetsinsatser skall beaktas. Lönestrukturen ska återspegla den anställdes kvalifikationer i form av relevant utbildning och kompetens.

Om inte begäran om förhandling framställts inom tre veckor efter det att chefen har lämnat sitt förslag, fastställer chefen lönen.

I det fall medlem i Unionen inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den anställdes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Det ligger i avtalets anda att parterna vinnlägger sig om att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet, kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Kan inte de lokala parterna enas, får central förhandling påkallas senast tre veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Central förhandling får inte påkallas senare än tre månader från revisionsdatum enligt ovan.

5. Statistik

Parterna har för avsikt ta del av den statistik som Svenskt Näringsliv tar fram med anledning av SCBs krav.

6. Fredsplikt

Detta avtal innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalet.

Om överenskommelse om individuell lön ej har kunnat uppnås vid central förhandling, äger Unionen eller Föreningen Vårdföretagarna, efter det att frågan har behandlats under medverkan av berörda förbunds respektive ledning, besluta om fredspliktens upphörande vid det företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Unionen och Föreningen Vårdföretagarna.

7. Uppsägning

Detta avtal gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.