

# Avtal om löner m m

## 1 § Löner

### 1.1 Regler för lönesättning

#### Gemensamma utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft 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 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 tjänstemannen sker på så objektiva grunder som möjligt. Konstateras vid lönesättningen att tjänstemannen haft en ogynnsam löneutveckling ska arbetsgivaren föra utvecklingssamtal med tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Utvecklingssamtal är ett medel att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Individsamtal ska vara en naturlig del av lönefördelningsprocessen. Det är viktigt med en tydlighet beträffande vem hos arbetsgivaren som ska genomföra individsamtalen och att denne person har kunskap att genomföra ett sådant samtal. Det är arbetsgivarens ansvar att informera medarbetarna om utfallet av lönefördelningen. Vid behov bör även utfallet motiveras för den enskilde medarbetaren.

#### 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
- Verksamhetsansvar
- Personalansvar
- Kunskaper och erfarenheter
- Förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, samt
- Tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

#### Löneökningar

- Det är av stor vikt att det finns en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som därvid utges utöver det allmänna löneutrymmet.
- Löneökningar enligt detta avtal fördelas individuellt med ovanstående utgångspunkter som grund.

## Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänsteman och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdiga.
- Tjänsteman med lång erfarenhet inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänsteman som har varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder med syfte att på sikt skapa en gynnsam löneutveckling.

## Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- 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 lönesättning som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

## 2 § Lönehöjningar

### 1 Beräkning av utrymme och fördelning av individuella lönehöjningar

Ett utrymme om 2,0 %, 2,0 % och 2,1 % beräknas på de fasta månadslönerna för tjänstemän den 31 maj 2017, den 31 maj 2018 och den 31 maj 2019.

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt i lokala förhandlingar med beaktande av de grundläggande principerna för individuell och differentierad lönesättning enligt ”Regler för lönesättning”, 1 § 1.1.

### 2 Garanterad lönehöjning

Efter fördelning av utrymmet garanteras varje tjänsteman vid lönerrevisionen den 1 juni 2017 245 kronor per månad, den 1 juni 2018 250 kronor per månad och den 1 juni 2019 255 kronor per månad.

För deltidanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

### 3 Tjänstemannen ska erhålla sin nya lön retroaktivt från 1 juni respektive år

### 4 Lägsta löner

Lägsta lön under tiden den 1 juni 2017 t o m den 31 maj 2018 ska för 20 år fyllda uppgå till 19 146 kronor per månad.

Lägsta lön under tiden den 1 juni 2018 t o m den 31 maj 2019 ska för 20 år fyllda uppgå till 19 529 kronor per månad.

Lägsta lön under tiden den 1 juni 2019 t o m den 31 maj 2020 ska för 20 år fyllda uppgå till 19 939 kronor per månad.

Angiven lön avser tjänsteman med heltidsanställning. Lönen gäller fr o m den 1:a i den månad då angiven ålder uppnås. De angivna lönebeloppen gäller alla tjänstemän anställda på avtalsområdet, oavsett att tjänstemannen i övrigt enligt 3 § är undantagen från löneavtalets tillämpning.

## 5 Begreppet lön

Med lön avses här fast månadslön exklusive fasta lönetillägg.

## 6 Giltighetstid

De nya lönerna gäller för tiden t o m den 31 maj 2020 eller till den tidpunkt avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller.

# 3 § Omfattning

## Undantag av vissa kategorier tjänstemän

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 1 juni respektive avtalsår:

- 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 sex 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 sex månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

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

Om tjänsteman, som den 1 juni respektive avtalsår var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 1 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 tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

## Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 juni eller senare respektive avtalsår och ej har fått lönehöjning enligt 2 § ska han till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemannen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

## Anställningsavtal tre månader före lönerevisionsdatum

Om arbetsgivare och tjänsteman den 1 maj 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 närmast efterföljande lönerevision, ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

## 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 2 § såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## 4 § Tillämpningsregler

### Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande övertidsersättning, tjänstledighetsavdrag, sjukavdrag, smittbärappenning och tillfällig föräldrapenning.

### Övertidsersättning och dylikt

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

### Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

### Sjukavdrag

Individuell omräkning av sjukavdrag 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.

### Smittbärappenning

Ersättning vid smittbärappenning ska omräknas individuellt.

### Tillfällig föräldrapenning

Ersättning vid tillfällig föräldrapenning ska omräknas individuellt.

## 5 § Vissa pensionsfrågor

### Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i 1 § 3, Avtal om allmänna anställningsvillkor, och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

### Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska senast en månad efter genomförd lönerevision till Collectum/PRI anmäla lönehöjning enligt 2 § såsom pensionsmedförande lön.

## 6 § Förhandlingsordning

### Lokal förhandling

Om part så begär i samband med fastställande av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalens innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter. Fördelningen av löneutrymmet sker i lokala förhandlingar. Förutsättning för genomförande av lokala förhandlingar är att Unionens företrädare senast den 20 juli 2017 och 2018, respektive den 19 juli 2019 anmält att sådan förhandling ska hållas. Vid detta tillfälle ska anges vilka tjänstemän som omfattas av förhandlingen. Lokala förhandlingar ska påbörjas snarast efter anmälan till arbetsgivaren och vara avslutade senast den 8 september 2017, den 7 september 2018, respektive den 6 september 2019.

### Central förhandling

I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelningen av löneutrymmet, har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 29 september 2017, den 28 september 2018, respektive den 27 september 2019.

### Lönerevision i de fall lokal förhandling ej genomförts

I det fall lokal förhandling ej genomförs enligt ovan äger tjänsteman rätt att begära överläggning om sin lön senast den 4 september respektive avtalsår. Överläggningen ska påbörjas snarast efter begäran hos arbetsgivaren och avslutas senast den 15 september 2017, den 14 september 2018, respektive den 13 september 2019.

De lokala parterna kan överenskomma om andra tidsfrister än de ovan angivna.