

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Datum 2020-12-10

Parter Almega Tjänsteföretagen
Unionen
Akademikerförbunden

Närvarande för Almega Tjänsteföretagen
Joakim Josefsson
Gunnar Ekbrant
jämte delegation

för Unionen
Gunilla Krieg
Lise Iderström
jämte delegation

för Akademikerförbunden
Caroline Lindeberg
Roma Uddin
jämte delegation

Plats Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän inom Revisions- och konsultföretagen under avtalsperioden från och med den 1 januari 2021 till och med den 31 december 2023**

§ 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelser.

Bilaga 1 Löner, Unionen
Bilaga 2 Förhandlingsordning vid lönerevision, Unionen
Bilaga 3 Lokalt löneavtal, Unionen
Bilaga 5 Ändringar i allmänna villkor
Bilaga 6 Redaktionella ändringar

§ 2 I enlighet med uppgörelsen om löner och allmänna villkor för tjänstemän inom Revisions- och konsultföretagen under avtalsperioden från och med den 1 januari 2017 till och med den 31 december 2020, fastställs i löneavtalet med Unionen det totala utrymmet för individuella lönehöjningar till 1,93 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän per den 1 januari 2020.

§ 3 Arbetsgivarparterna är med Unionen överens om att de lokala parterna kan komma överens om att flytta fram lönerevisionen den 1 januari 2020, dock längst till den 1 juni 2020.

GR TJ W

§ 4 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 uppgår avsättningen till flexpension till 0,7 % per den 1 januari 2020. Per den 1 januari 2023 avsätts 0,4 procent till Flexpension i Tjänsteföretag. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 1,1 procent från och med den 1 januari 2023.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

§ 5 Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften "Organisatorisk och social arbetsmiljö", AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.

Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.

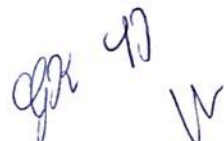
Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som t ex Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.

Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.

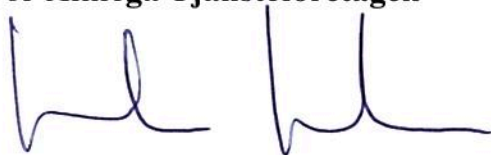
§ 4 Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 januari 2023 – 31 december 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2022.

§ 5 Förhandlingen förklarades avslutad.



Stockholm den 10 december 2020

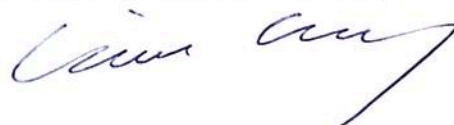
För Almega Tjänsteföretagen

A handwritten signature in black ink, consisting of two stylized, mirrored cursive letters that resemble 'H' or 'A'.

För Unionen

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style, which appears to be 'Gunilla Krieg'.

För Akademikerförbunden

A handwritten signature in blue ink, written in a cursive style, which appears to be 'Lena Ang'.

Bilaga 1, Unionen

1 Löner

1.1 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen är en viktig drivkraft för goda arbetsinsatser, bra resultat och individuell utveckling. Därigenom bidrar lönebildningen till måluppfyllnad, produktivitet och ökad lönsamhet samt 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 tjänstemannens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen och lönebildningen bidrar till företagets utveckling.

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

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. Då företrädare för Unionen inte anmälts till arbetsgivaren samverkar denne istället direkt med de anställda i tillämpliga delar och genomför löneprocessen i enlighet med detta avtal.

1.2 Regler för lönesättning

Utgångspunkter

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

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha tjänstemän 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.

Om det finns behov kan parterna i samband med fastställande av tidsplan inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

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

CPK 10 CK

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

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.

Lönesättningen, allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att det på företaget finns en förankrad lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

Utvecklingssamtal

Chef och tjänsteman ska varje år hålla utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är ett nödvändigt medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen. Samtal genomförs på arbetsgivarens initiativ. Syftet är att, i dialog med tjänstemannen, fastställa utvecklingsbehov och individuella mål.

gjk SJ
CL

Utvecklingssamtal omfattar normalt:

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

Arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för tjänstemannens kompetensutveckling. Utvecklingssamtal eller motsvarande utgör en viktig grund för planeringen av kompetensutvecklingen.

Resultatet av utvecklingssamtalet, inklusive kompetensplaneringen, dokumenteras på lämpligt sätt av arbetsgivaren och medarbetaren.

Lönesamtal

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

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

Lönesamtalet omfattar normalt:

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

Besked om ny lön (lönemotivering)

Efter att nya löner fastställts meddelar och motiverar chefen tjänstemannens nya lön i ett särskilt samtal. Det är naturligt att motiveringen är kopplad till det utvecklings- och lönesamtal som chef och tjänsteman har haft.

Åtgärder vid låg löneökning

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

efter TO ch

uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om en medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärderna i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och tjänsteman ska komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande utvecklingssamtal.

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

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- De lokala parterna bör inom ramen för företagets lönepolicy samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.
- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- 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 förändringen.

gr JJ
u

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.
- Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget 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 i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

1.3 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas som 1,93 %, 3,2 % och 1,8 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän den 31 december 2019, den 31 juli 2021 och den 31 december 2022.

Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt enligt reglerna för lönesättning, punkt 1.2.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 januari 2020, den 1 augusti 2021 och den 1 januari 2023.

1.4 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den 31 december 2019, den 31 juli 2021 respektive den 31 december 2022 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst

	20 år	24 år
2020	18.226 kr	21.119 kr
2021	18.809 kr	21.795 kr
2022	19.148 kr	22.187 kr

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

afsk 70 5

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.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

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

Introduktionslön gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20 – 23 år och som ska 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 Omfattning

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2019, den 31 juli 2021 respektive den 31 december 2022.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 31 december 2019, den 31 juli 2021 respektive den 31 december 2022

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller i övrigt för viss tid 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

ggr *JD*
U

- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) 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 löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 december 2019, den 31 juli 2021 respektive den 31 december 2022 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerrevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 december 2019, den 31 juli 2021 respektive den 31 december 2022 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.

2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 januari 2020, den 1 augusti 2021 respektive den 1 januari 2023 eller senare och ej har fått lönehöjning enligt punkt 1.3 ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Lönerrevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 juli 2019, den 1 februari 2021 respektive den 1 juli 2022 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, 2021 års respektive 2023 års lönerrevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

2.5 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.3 såvida ej uttryckligen lokal överenskommelse om annat har träffats.

gjk JJ CJ

3 Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

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 enligt punkt 1.3. 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, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

3.2 Retroaktiv omräkning

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

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 lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

3.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 januari 2020, den 1 augusti 2021 respektive den 1 januari 2023 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

4 Provision

4.1 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas – med beaktande av 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 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.

*CFR JJ
ca*

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1.3 från och med den 1 januari 2020, den 1 augusti 2021 och den 1 januari 2023.

afgr
JJ ch

Bilaga 2, Unionen**Förhandlingsordning vid lönerevision – Unionen**

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 augusti 2021 respektive den 1 januari 2023.

- a) Tjänstemännen ska till företaget senast, den 30 april 2021 respektive den 30 september 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget ska senast, den 4 juni 2021 respektive den 4 november 2022 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, ska meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast, den 18 juni 2021 respektive den 18 november 2022. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast, den 2 juli 2021 respektive den 2 december 2022.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) ej leder till uppgörelse, må frågan hänskjutas till central förhandling mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Almega Tjänsteföretagen och Unionen senast den, den 16 juli 2021 respektive den 16 december 2022 varefter det ankommer på Almega Tjänsteföretagen och Unionen 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 ska arbetsgivaren sätta nya löner i enlighet med löneavtalet. Arbetsgivaren ska senast vid det datum som anges i a) andra stycket lämna meddelande till medlemmarna om de nya löner som avses utgå. Unionen har därefter rätt att senast vid datum som anges i b) begära förhandling. Därefter gäller förhandlingsordningen i b) och c).

Inför förhandlingen ska Unionen meddela arbetsgivaren vilka som är medlemmar varefter arbetsgivaren tillhandahåller listor på föreslagna nya löner för dessa.

CGK JO
CK

Lokalt löneavtal

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel 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 detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den 30 april 2021 respektive den 1 oktober 2022.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman 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 företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultat-enheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel 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

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.

Handwritten signature and initials:
CGR JK CK

Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska 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 företaget 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 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.

GA JJ
CA

- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget 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 i företaget.
- 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 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 ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den 30 april 2021, respektive den 1 oktober 2022 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.
1. 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.
2. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga 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.

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

eför 10 ch

3. 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 5 juni 2021 respektive den 5 november 2022 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. Berörda centrala parter ska utarbeta ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom till exempel utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser ska upprättas.

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/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerrevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerrevision. 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 till exempel osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

CPK JJ CL

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

CFR
D
CR

Ändringar i allmänna villkor

1.4 Uppnådd pensionsålder

Paragrafen får följande lydelse.

”För tjänstemän som uppnått 68 års ålder (från och med 2023, 69 års ålder) kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att andra anställningsvillkor ska gälla än de som framgår av detta avtal. För rätt till sjuklön efter arbetsgivarperioden krävs en särskild överenskommelse.

Detsamma gäller dem som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsålder som gäller vid företaget.

Protokollsanteckning

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande tjänsteman rätten att kvarstanna i tjänst till 68 (år 2023, 69) års ålder.”

Paragraf 9.3.6 ändras och får följande lydelse.

”9.3.6 Semester vid tidsbegränsad anställning

Semesterledighet för tjänsteman med tidsbegränsad anställning, vars anställning inte avses pågå längre än tre månader och som inte varar längre, ska inte läggas ut, såvida inte detta överenskommit. Semesterersättning ska dock utbetalas.

Vid sådan anställning beräknas semesterersättning med 12,5 % på den uppburna lönen.

Anmärkning

I Semesterlagen 30 b § finns bestämmelser om sammanläggning av semesterförmåner vid flera anställningar.”

Paragraferna 10.5.1 Tjänsteman som fyllt 60 år och 10.5.2 Förtigande av sjukdom utmönstras ur avtalet med förskjutning av numreringen av hittills gällande 10.5.3 – 10.5.9.

13.3.6 Uppnådd pensionsålder - upphörande av anställning

Paragrafen får följande lydelse.

”Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

13
Ch

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 68 år 2020 och blir 69 år den 1 januari 2023.”

CEK 10 OK

Bilaga 6**Redaktionella ändringar**

Uppräkningen av i Akademikerförbunden ingående föreningar ändras till följande: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

Prisbasbeloppet:

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Uppräkning av i Akademikerförbunden ingående förbund

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden. Följande förbund ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

2.5. Övergångsbestämmelser

Första stycket sista meningen ”De tidigare bestämmelserna finns i Bilaga 6” stryks.

7.5 Beredskapsersättning

”helg” ska stavas med litet h.

10.3.6

Under texten ”För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:” ska ”Sjukavdrag görs med” läggas till.

10.3.8 Sjuklönetidens längd

I fjärde stycket ändras ”även karensdagar” i parentes till ”även dagar med karensavdrag”.

11.2 Tjänstledighet hel dag utan lön

Andra stycket utmöstras

11.5.3 Utbetalning av föräldralön

Punkten tillförs ett nytt stycke:

”För ledigheten görs frånvaroavdrag enligt 11.2 – 11.4.”

CFR 11
a

§ 12

Exemplet ändras till följande:

Heltid till och med 16 juni 20xx

X = 35 000 kr

Y = 31 dagar

Z = 27 dagar

L = 30 484 kr

Deltid (50 % från och med 17 juni 20xx)

X = 17 500 kr

Y = 31 dagar

Z = 4 dagar

L = 2 258 kr

13.3.3 och 13.3.4

Texten ”De tidigare bestämmelserna finns i Bilaga 6” stryks.

§ 15 Giltighetstid

Upplysningen stryks.

Avtal om Flexpension i Tjänsteföretag

I § 14: ”branschavtalet” byts mot ”kollektivavtalet”.

Avtal om förhandlingsordning

Fotnoten tas bort.

gjk 10 W