

Löneavtal Unionen 1 maj 2017 – 30 april 2020

Parternas avsikt är att lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

När arbetsgivare tillämpar individuell och differentierad lönesättning är det nödvändigt att lönepolicy upprättas samt utvecklingssamtal hållas med Unionens medlemmar.

Lönepolicyn bör vara tydlig, väl känd bland Unionens medlemmar samt ange arbetsgivarens kriterier för lönesättning.

Utvecklingssamtalet är ett medel att erhålla en grund för bedömningen av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemän. Utvecklingssamtalet bör behandla aktuella arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i relation till satta mål – allt sett i ett helhetsperspektiv på kort och lång sikt – med koppling till individuell löneutveckling.

Lönerna bestäms med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde tjänstemannens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation. Även marknadskrafterna och de lokala parternas önskan om en viss lönestruktur påverkar löneavvägningen.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att medarbetarna kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta bör ge utslag i den individuella lönesättningen, varvid lönetillägg utges utöver den allmänna potten.

För högre tjänstemän, såväl chefer som specialister är faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

1 Lönehöjningar fr. o m den 1 maj 2017, 1 maj 2018 samt 1 maj 2019

Detta löneavtal omfattar medlemmar i Unionen med i punkt 2 angivna undantag.

1.1 Beräkning av löneutrymme för medlemmar i Unionen

Ett löneutrymme beräknas som 2,4 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för medlemmar i Unionen den 30 april 2017, respektive 2,0 procent 30 april 2019 och 1,6 procent 30 april 2019.

1.2 Garanterad lönehöjning för medlemmar i Unionen

Heltidsanställd garanteras vid lönerevisionen 1 maj 2017 en lönehöjning med 200 kr, 1 maj 2018 med 180 kr och 2019 med 160 kr per månad ur det i 1.1 framräknade utrymmet.

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

För medarbetare avlönad 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 organisationen och medarbetaren inte överenskommer om annat - genomsnittet av rörlig och fast lön under 2016 respektive 2017 och 2018.

1.3 Lägsta löner

Lägsta löner under tiden **1 maj 2017 – 30 april 2018** är för medlem i Unionen som har fyllt 20 år **17 512** kronor per månad.

Lägsta löner under tiden **1 maj 2018 – 30 april 2019** är för medlem i Unionen som har fyllt 20 år **17 861** kronor per månad.

Lägsta löner under tiden **1 maj 2019 – 30 april 2020** är för medlem i Unionen som har fyllt 20 år **18 147** kronor per månad.

Angivna löner avser tjänsteman med heltidsanställning och gäller från den 1:a i den månad angiven ålder uppnås.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön,
- naturaförmåner i form av kost eller bostad till i källskattetabellen angivet värde,
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt KTP-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 Giltighetstid

För tid efter den 30 april 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

2. Omfattning

2.1

Lönerevisionen omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid organisationen senast den 30 april 2017 respektive 2018 och 2019.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som vid lönerevisionstillfället

- 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 varat fortlöpande under 6 månader,
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under sex månader,
- innehar anställning som utgör bisyssla, eller
- kvarstår i tjänst vid företaget eller har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått 67 års ålder.

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 vid lönerevisionstillfället var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden får en tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som vid lönerevisionstillfället är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om inte 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 Tjänsteman som har slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning vid lönerevisionstillfället eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1 ska han till företaget 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 inte längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.4 Anställningsavtal med löneklausul

Om företaget och en tjänsteman har träffat avtal om anställning senast den 1 januari eller senare innevarande lönerevisionsår, och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av innevarande års lönerevision ska tjänstemannen inte omfattas av detta löneavtal.

2.5 Redan genomförd lönerevision

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 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det inte framgår av omständigheterna att avsikten inte varit sådan då kontraktet upprättades eller förnyades.

3. Tillämpningsregler

3.1 Begreppet företag

I det fall en organisation 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 1.2. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "organisation" organisationen 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 vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

3.3 Arbetstidsförändring

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

4. Provision

4.1

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 anges i punkt 2.3 och som är pensionsberättigad, skall höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6. Förhandlingsordning

Lokal förhandling

Unionenklubb på arbetsplatsen kan begära att fördelningen av löneutrymmet sker i lokala förhandlingar. Förutsättning för genomförande av lokala förhandlingar är att Unionens företrädare senast den 15 september 2017 respektive 15 april 2018 samt 15 april 2019 anmält att sådan förhandling ska hållas, samt angivit vilka medlemmar som omfattas av förhandlingen. Lokala förhandlingar ska påbörjas snarast efter anmälan till arbetsgivaren och vara avslutade senast en månad efter förhandlingens början.

Saknas Unionenklubb eller begärs inte lokal förhandling i tid meddelar arbetsgivaren ny lön snarast möjligt i anslutning till lönerevisionstidpunkten.

Central förhandling

Arbetsgivare respektive Unionenklubben har rätt att begära central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 november 2017 respektive 31 augusti 2018 och 31 augusti 2019.

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