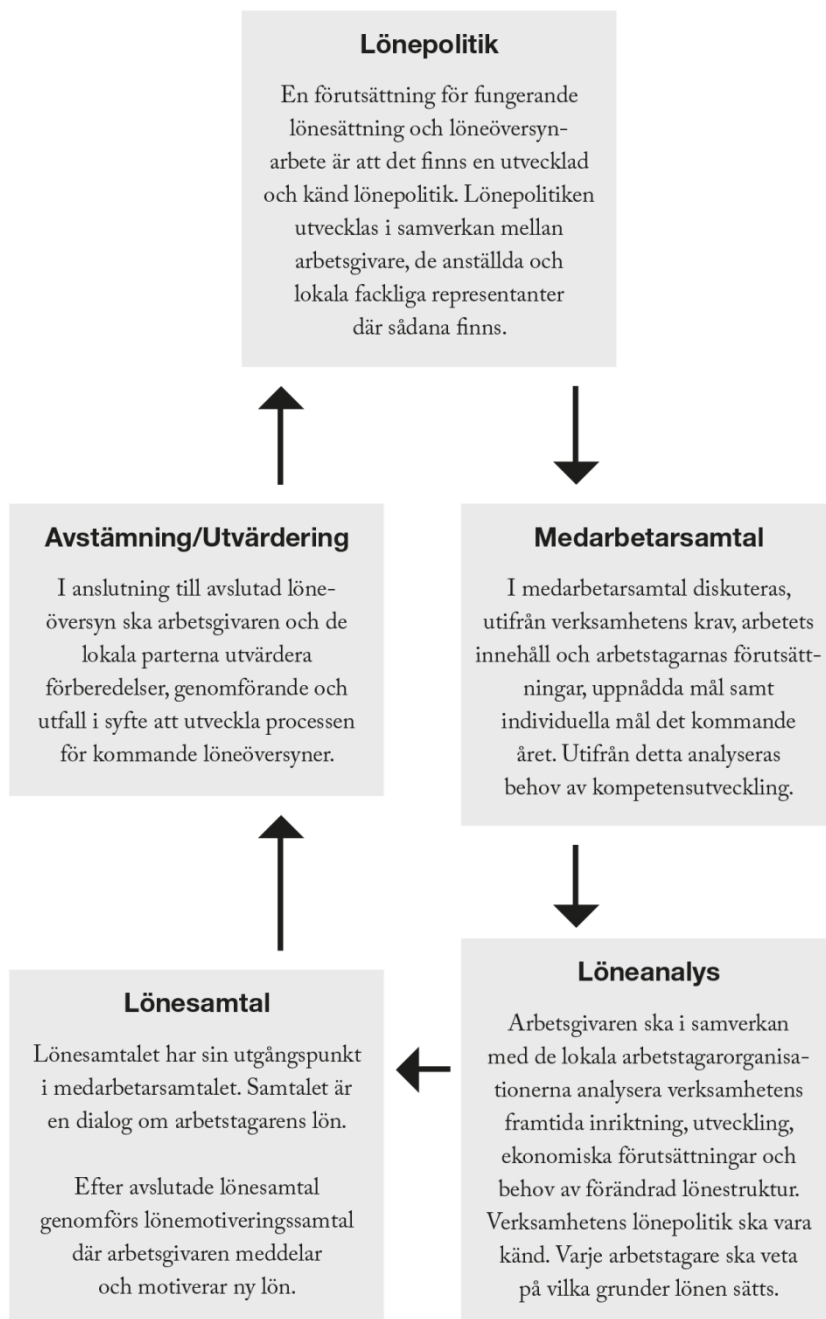


# Löneavtal 2017-2020

Löneavtal mellan Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrott, Unionen och Akademikerförbunden avseende tjänstemän.



# 1. Utgångspunkter

## Verksamhetsutveckling

Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt intresse av att skapa livskraftiga verksamheter, vilket ger förutsättningar för trygga och utvecklande anställningar.

Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter och förutsättningar för att rekrytera, motivera, utveckla och behålla personal. Kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Arbetstagarnas löner är individuella och differentierade. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Även marknadskrafterna kan påverka lönen.

Lönesättningen ska vara sakligt grundad. Enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpning av lön eller andra anställningsvillkor.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.

Vid nyanställning och befordran sätts lön i paritet med likvärdiga arbetsuppgifter och med hänsyn till arbetstagarens kunskap och erfarenhet.

## 2. Lönepolitik

En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolitik på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda genom deras fackliga representanter, då sådana finns utsedda på arbetsplatsen, utvecklar i samverkan lönepolitiken utifrån verksamhetens mål och förutsättningar. Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts, ha fått motivering till sin nuvarande lön och känna till vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön.

## 3. Processen

### Avstämning / Utvärdering

I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

### Lönepolitik

En förutsättning för fungerande lönesättning och löneöversynsarbete är att det finns en utvecklad och känd lönepolitik. Lönepolitiken utvecklas i samverkan mellan arbetsgivare, de anställda och lokala fackliga representanter där sådana finns.

## Medarbetarsamtal

I medarbetarsamtal diskuteras, utifrån verksamhetens krav, arbetets innehåll och arbetstagarnas förutsättningar, uppnådda mål samt individuella mål det kommande året. Utifrån detta analyseras behov av kompetensutveckling.

## Lönesamtal

Lönesamtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtalet. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Efter avslutade lönesamtal genomförs lönemotiveringssamtal där arbetsgivaren meddelar och motiverar ny lön.

## Löneanalys

Arbetsgivaren ska i samverkan med de lokala arbetstagarorganisationerna analysera verksamhetens framtida inriktning, utveckling, ekonomiska förutsättningar och behov av förändrad lönestruktur. Verksamhetens lönepolitik ska vara känd. Varje arbetstagarare ska veta på vilka grunder lönen sätts.

## 4. Medarbetarsamtal

Arbetsgivaren ska årligen före löneöversynen hålla medarbetarsamtal med arbetstagararen. Syftet med medarbetarsamtal är att utifrån organisationens/föreningens mål, visioner och behov i dialog med arbetstagararen fastställa individuella mål och kompetensutvecklingsbehov för att uppnå dessa.

Medarbetarsamtal bör innehålla dialog om:

- Arbetstagararens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll, utvärdering av det gångna året samt förväntat arbetsresultat/målsättning
- Arbetstagararens bidrag till målluppfyllelsen
- Arbetstagararens arbetsmiljö, inklusive arbetstidsrelaterade frågor
- Organisationens behov av kompetens på kort och lång sikt
- Arbetstagararens behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder på kort och lång sikt.
- Uppföljning av tidigare medarbetarsamtal

Arbetsgivaren och arbetstagararen har ett gemensamt ansvar för arbetstagararens kompetensutveckling. Medarbetarsamtal utgör en viktig grund för planering av kompetensutveckling och det är nödvändigt att arbetsgivaren avsätter erforderliga resurser.

Resultatet av medarbetarsamtalet, inklusive arbetstagararens kompetensplanering, dokumenteras skriftligen av arbetsgivaren och bör undertecknas av arbetstagararen.

### **Anmärkning:**

*De centrala parterna är överens om att kompetensutveckling bör så långt som möjligt ligga på ordinarie arbetstid.*

## 5. Löneöversyn

Löneöversyn ska genomföras och nya löner gälla fr.o.m. 1 november 2017, 1 november 2018 respektive 1 november 2019. Löneöversynen för 2017 ska vara avslutad senast 31 januari 2017. Löneöversyn för 2018 och 2019 ska vara avslutad senast den 31 december respektive år.

Löneöversynen omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast dagen före respektive datum för löneöversyn enligt ovan.

**Undantag:**

- 1) I samband med att en arbetstagare anställs eller får högre lön kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av den nästkommande löneöversynen.
- 2) Om arbetstagaren inte har fyllt 18 år.
- 3) Tjänsteman som senast dagen före respektive datum för löneöversyn är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från löneöversynen om inte överenskommelse träffas om annat.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna samverkar kring löneanalys och lönekartläggning. Inför löneöversynen analyseras verksamhetens framtida inriktning, utveckling och ekonomiska förutsättningar, bland annat med beaktande av förra årets utvärdering. Behov av förändrad lönestruktur – befintliga och önskade lönerelationer mellan och inom olika yrkesgrupper – ska övervägas samt kopplas till organisationens lönepolitik. De lokala parterna upprättar en tidsplan för löneöversynen samt fastställer eventuella kompletterande lönekriterier.

Med lokal arbetstagarorganisation enligt ovan avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

Löneöversyn genomförs genom lönesamtal mellan arbetstagaren och lönesättande chef. Ny lön meddelas efter avslutade lönesamtal vid ett särskilt lönemotiveringssamtal.

Löneöversynen ska genomföras som förhandling om lokal part, dock senast den 1 december 2017 respektive den 15 september 2018 och den 15 december 2019, så begär och i samband med detta anger vilka som ska omfattas av förhandling om nya löner. I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast den 15 februari 2018 respektive 15 januari 2019 och 15 januari 2020.

**Anmärkning**

*De centrala parterna är överens om att vid befordran bör arbetstagare och arbetsgivaren ha en diskussion om ny lön. Om lönen höjs bör denna höjning ligga utanför den normala lönesättningsprocessen i organisationen/föreningen.*

## 6. Lönesamtalen

### Inför lönesamtalen

Inför lönesamtalen informerar arbetsgivaren de anställda om organisationens lönepolitik och fastställda lönekriterier.

### Lönesamtalet

Lönesamtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivare och arbetstagare ska föra en dialog om arbetstagarens bidrag till det gångna årets verksamhet, måluppfyllelse och utveckling samt värdera arbetstagarens insatser/resultat

Tidigare medarbetarsamtal ska ligga till grund för dialogen.

Dialogen bör innehålla diskussion kring:

- sätta mål och arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen utifrån verksamheten
- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt egen kompetensutveckling
- arbetstagarens bidrag till verksamhetens utveckling
- samarbets- och initiativförmåga

## Lönemotiveringssamtal

Efter att samtliga lönesamtal enligt ovan genomförts meddelas och motiveras ny lön till arbetstagaren vid lönemotiveringssamtalet.

### **Anmärkning**

*Facklig organisation kan inom en månad från att besked om ny lön lämnats begära förhandling om en eller flera medlemmars lön. Som ett alternativ till förhandling kan den fackliga organisationen begära särskild konsultation med arbetsgivaren.*

## 7. Utvärdering/avstämning

I anslutning till avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren och de lokala parterna utvärdera förberedelser, genomförande och utfall i syfte att utveckla processen för kommande löneöversyner.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

### Retroaktiv omräkning

I de fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande:

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. Motsvarande gäller alla ersättningar som beräknas i relation till månadslönen, även semestertillägg.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Individuell omräkning av sjukavdrag m.m. ska ske enligt följande:

- Sjukavdrag t.o.m. 14:a kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.
- Sjukavdrag fr.o.m. 15:a kalenderdagen ska inte ske retroaktivt annat än i den mån lönehöjningen beaktas vid fastställande av sjukpenningen.

### Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren får i löneökning enligt detta moment.

### Avstämning

Arbetsgivaren meddelar den lokala arbetstagarorganisationen utfallet av årets löneöversyn för organisationens medlemmar i form av tidigare lön, utfall och ny lön.

Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb, förening eller facklig företrädare med mandat att förhandla löner på arbetsplatsen.

### I förhållande till Akademikerförbunden gäller att

Ett utrymme om 2 % beräknat på de fasta kontanta lönerna per den 31 oktober 2017, 2 % den 31 oktober 2018 samt 2,1 % den 31 oktober 2019 utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn.

Det garanterade utfallet gäller inte för lokal arbetstagarorganisation med färre än tre medlemmar.

### **Anmärkning:**

*De centrala parterna är överens om att löneavtalet även skall ligga som riktmärke för utfallet då den lokala arbetstagarorganisationen har färre än tre medlemmar. Parter-*

na är även överens om att avtalet inte har någon individgaranti, varken för små eller stora organisationer/föreningar.

Central förhandling kan påkallas om resultatet av den lokala löneöversynen avviker från löneavtalets intentioner eller om avtalets garanterade utfall inte uppnåts.

Central förhandling påkallas senast en månad efter genomförd avstämning.

## Ogynnsam löneutveckling

Om arbetstagaren har haft en ogynnsam löneutveckling ska lönesättande chef och arbetstagare diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en utvecklingsplan.

## I förhållande till Unionen gäller att

### Lägsta löneökningstrymme

Ett utrymme om 2 % beräknat på de fasta kontanta lönerna per den 31 oktober 2017, 2 % den 31 oktober 2018 samt 2,1 % den 31 oktober 2019 utgör lägsta löneökningstrymme vid löneöversyn.

I det fall arbetsgivaren har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort finns flera enheter gäller följande vid beräkningen av utrymmet. Har det varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal, eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivare" företaget/organisationen som helhet.

### **Anmärkning:**

*Om Unionen har tre eller färre medlemmar hos arbetsgivaren så ska ovan baseras på samtliga tjänstemäns löner på arbetsplatsen.*

*Arbetsgivaren skall i dessa fall på Unionens begäran redovisa den kollektiva löneutvecklingen för tjänstemän.*

*Om Unionen begär förhandling om sådan lönesättning gäller det avtalade utrymmet (potten för organisationen) för det avtalsåret.*

## Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till organisationens verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Arbetstagare som inte uppvisas tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med arbetstagare som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan arbetsgivaren och arbetstagare 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 arbetstagare ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av arbetsgivaren och arbetstagaren. Om medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärden ska syfta till att arbetstagaren framgent ska ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska utvärdera åtgärdspla-

nen. Om arbetstagaren så begär kan även facklig representant delta i utvärdering. Uppföljning sker senast vid kommande medarbetarsamtal.

För att åtgärdsplanen 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.

### Lägsta löner

Lön för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 21 år ska uppgå till lägst 21 025 kr per månad efter den 1 november 2017, lägst 21 445 kr efter den 1 november 2018 respektive lägst 21 895 kr efter den 1 november 2019. Lönebeloppet avser arbetstagare med heltidsanställning. För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med ”lön” avses här

- fast kontant lön
- förmåner i form av kost eller bostad till i skattetabellen angivet värde
- provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt tillämpligt pensionsavtal gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.