

# Avtal om löner mellan Almega Samhallförbundet och Unionen för tjänstemän anställda i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag

Avtal om löner mellan Almega Samhallförbundet och Unionen för tiden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen som är anställda i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

## 1 Gemensamma utgångspunkter

I ingressen till kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor framgår parternas gemensamma syn på förutsättningarna för detta avtalsområde.

## 2 Dialog

I Samhalls medarbetarprocess framgår hur arbetet med att utveckla medarbetare genom arbete ska bedrivas. En viktig grund för utvecklingen av de anställda är dialogen mellan chef och medarbetare. I Mål- och utvecklingsdialogen sätts mål för medarbetarens utveckling. Varje medarbetare ska ha minst ett lönesamtal per år.

## 3 Principer för lönebildningen i företaget

Lönen ska vara individuell och differentierad med hänsyn tagen till individens förutsättningar och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad, ansvar och uppnådda resultat.

Ett av flera verktyg för att skapa incitament för måluppfyllelse är lönen och möjligheten att påverka denna.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka löneutvecklingen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och arbetsresultat som bygger på att mål och resultat fortlöpande följs upp och diskuteras på individnivå utgör exempel på goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ samt ansvar är andra exempel på viktiga faktorer som bör användas i lönebildningen.

Lönebildningen ska vara förenlig med Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag så att arbetet med övergångar inte försvåras.

Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

Framgår det att diskriminerande löneskillnader finns i företaget ska dessa elimineras.

## 4 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att parterna på företagsnivå gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och kommer överens om tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande samverka i lönebildningen.

I god tid före lönerevisionstidpunkten träffas därför de lokala parterna för att:

- göra en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- komma överens om den lokala löneprocessens utformning
- diskutera de lönesättningsgrunder/kriterier som ska tillämpas
- upprätta en tidplan för lönerevisionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

## 5 Löneökningar

Lönerevisionsdatum är den 1 april. Den 1 april 2017, 2018 och 2019 avsätts en pott om 1,5 %, 1,3 % respektive 1,8 % av de fasta kontanta lönerna för Unionen-gruppen per den 31 mars respektive år. Individuell fördelning av lönepotten sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

I samband med lönerevisionen genomför också de lokala parterna en löneöversyn i syfte att för Unionen-gruppen bibehålla eller uppnå en önskad lönestruktur. Parterna kan därvid överenskomma om löneökningar utöver de i första stycket angivna. Det är viktigt att de lokala parterna definierar vad man menar med lönestruktur samt hur den bör vara beskaffad för att stödja de lönepolitiska målen enligt avtalet. Avsikten är att dessa mål ska uppfyllas genom löneförhandlingarna.

Om parterna på företagsnivå inte kommer överens om annat är värdet av löneöversynen 0,5 % per år. Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, ska löneöversynen göras per den 1 april.

Löneöversynen ska genomföras i enlighet med Grundläggande principer för lönesättningen och i syfte att genom individuella lönejusteringar- baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter- uppnå önskad lönestruktur.

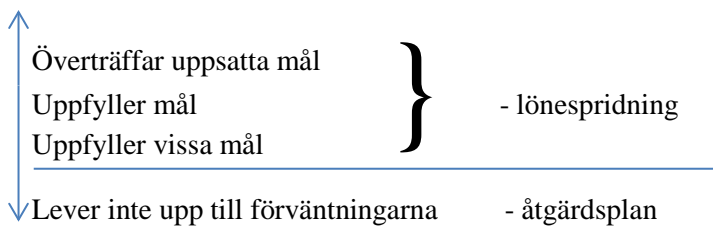
Månadslönen för heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, ska uppgå till lägst 17.806 kr den 1 april 2017, 18.127 kr den 1 april 2018 och 18.544 kr den 1 april 2019. För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 18.949 kr den 1 april 2017, 19.290 kr den 1 april 2018 och 19.733 kr den 1 april 2019. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

### 5:1 Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerevisionen, ska ha del av lönerevisionen i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneutvecklingen. En medlem som inte når upp till uppsatta mål kan bli utan löneökning eller få en löneökning som klart understiger övriga medarbetares. Detsamma gäller för medarbetare som fått enklare arbetsuppgifter (t ex tidigare chef).

### 5:2 Åtgärdsplan

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan samt skälen härför.



För dessa medlemmar ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och avstämningar. Planen kan innehålla delmål och om arbetsgivare och medlemmen är överens kan löneökning ske vid uppfyllande av delmål. Åtgärdsplanen upprättas gemensamt av chef och medlem. Arbetsgivaren redovisar och diskuterar åtgärdsplanen med lokal facklig organisation, om parterna inte kommer överens om annat. Åtgärdena i planen ska syfta till att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Arbetsgivaren och medarbetaren ska komma överens om hur och när uppföljning ska ske. Utvärdering görs av chef och medarbetaren. Om medlem så begär kan även facklig representant delta. Slutlig utvärdering av åtgärdsplanen görs i anslutning till men före nästkommande års lönerevision.

Har arbetsgivare och medarbetare inte kommit överens om löneökning vid uppfyllande av åtgärdsplan så görs en bedömning vid nästa lönerevision, först utifrån resultatet av åtgärdsplanen och därefter en bedömning av arbetsprestationen i övrigt enligt löneavtalets principer.

Åtgärdsplanen ska skriftligen dokumenteras. För att åtgärdsplanen ska kunna upprättas två år i rad krävs en överenskommelse mellan lokala parter. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpningen ska de centrala parterna konsulteras.

## 6 Lokal och central förhandling

Löneprocessen och de lokala förhandlingarna genomförs respektive år på ett sådant sätt att lokalt avtal träffas i så nära anslutning till lönerevisionsdatumet som möjligt.

Det ligger i avtalets anda att överenskommelse om löner träffas lokalt. Enligt avtalets förhandlingsordning kan dock central förhandling påkallas av endera parten.

# Tillämpningsanvisningar

## 1 Löneavtalets omfattning

### 1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets lönerevisionsdatum.

### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets lönerevisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från lönerevisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

### 1.3 Anställning den 1 oktober eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober eller senare året före närmast påföljande lönerevision 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 påföljande års lönerevision, ska medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

### 1.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta lönebildningsavtal redan har utgett lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad medarbetaren nu kan erhålla såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

## 2. Tillämpningsregler

### 2.1 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

### 3 Vissa pensionsfrågor

Företaget ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning från den dag lönehöjningen skett.