

Förhandlingsprotokoll

| | |
|--------------------------------|---|
| Ärende: | Överenskommelse om löner och allmänna villkor för Tjänstemän inom civilsamhället för perioden 2023-05-01 – 2025-04-30 |
| Parter: | Arbetsgivarföreningen Fremia Unionen |
| Tid och plats: | 2023-03-21 – 2023-05-09, Sensus lokaler på Klara södra kyrkogata 1 |
| Närvarande för Fremia: | Veronica Johansson Nadia Larsson |
| Närvarande för Unionen: | Lukas Ringqvist Molly Aulin <i>jämte delegation</i> Anders Sjöstrand, ordförande Siwerth Ahlm Anna Fernström Maria Hansson Anna-Karin Cederstrand Karlsson Marit Landegren Sophie Nordström Niklas Olin |

§ 1. Allmänna villkor och löneavtalens ikraftträdande

Parterna överenskommer att mellanvarande kollektivavtal för Tjänstemän inom civilsamhället prolangeras att gälla för perioden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt av bilaga 1.

Vidare träffar parterna överenskommelse om att löneavtalet mellan Fremia och Unionen ska revideras och gälla för perioden 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025 (bilaga 2).

§ 2. Arbetsgrupper

Parterna konstaterar att Parterna inom Fremia Tjänstemän inom näringslivet ska inrätta arbetsgrupper för att se över följande:

- Handledning om flexibelt arbetsliv
- Handledning om distansarbete
- Framtagande av riktlinjer för fackliga förtroendevalda
- Framtagande av riktlinjer för företagshälsovård (Arbetsmiljökommitté)

Då resultatet av dessa arbetsgrupper kan vara värdefullt även inom detta avtalsområde avser parterna att noga följa utvecklingen för eventuell implementering på detta område. Det åligger berörd arbetstagarpart att inleda dialog.

§ 3. Avsättning till deltidspension

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till deltidspension med ytterligare 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 1,2 %.

Avsättningen om 0,4 % genomförs som följer:

Från den 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,4 %. Från den 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt KTP/ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,6 %.

§ 4. Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 3,9 % av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2023 respektive 3,1 % av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2024. Av utrymmet garanteras varje medlem en löneökning om 250 kronor den 1 maj 2023 respektive 220 kronor den 1 maj 2024.

Efter lönerevisionen den 1 maj 2023 ska lönen uppgå till:

- lägst 19 771 kr per månad om tjänstemannen den 30 april 2023 har fyllt 20 år
- lägst 22 989 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2023 fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 maj 2024 ska lönen uppgå till:

- lägst 20 384 kr per månad om tjänstemannen den 30 april 2024 har fyllt 20 år
- lägst 23 702 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2024 fyller lägst 24 år.

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 250 kronor den 1 maj 2023 respektive 220 kronor den 1 maj 2024.

§ 5. Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattning

Parterna är ense om att ingen höjning sker för lägerersättning 2023, men att nivån höjs till 626 kronor från och med den 1 maj 2024.

§ 6. Övriga avtal

Övriga avtal och överenskommelser mellan parterna prolangeras med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

§ 7. Redaktionella ändringar

Parterna har beslutat att genomföra följande redaktionella ändringar:



- Borttagande av hänvisningar till 68 år respektive 69 år på tillämpliga ställen i kollektivavtalet.
- Språkliga justeringar av icke materiell karaktär, exempelvis slopandet av begreppet "han" och "honom", på tillämpliga ställen i kollektivavtalet.
- Slopandet av punkten 1.8 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar för tidigare medlemsorganisationer till IDEA per den 31 december 2020 i löneavtalet med efterföljande konsekvensjusteringar.

§ 8. Övrigt

Denna överenskommelse är preliminär tills den antagits av Unionens förbundsstyrelse.

§ 9. Avslut

Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm, 11 maj 2023

Vid protokollet



Nadia Larsson

Justeras



Veronica Johansson

Justeras



Lukas Ringqvist

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

Nuvarande lydelse:

- Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor mellan KFO och Unionen
- Avtal om KTP och ITP mellan Fremia-PTK
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Fremia-PTK
- Omställningsavtal mellan Fremia-PTK
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Fremia-PTK
- Medbestämmandeavtal mellan KFO-LO/PTK
- Rekommendation om distansarbete
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Riktlinjer likabehandling
- Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda
- Statistikavtal mellan KFO-Unionen/Akademikerförbunden
- Huvudavtal mellan Fremia-PTK

Ny lydelse:

- Avtal om riktlinjer för arbetsmiljöfrågor mellan KFO och Unionen
- Avtal om KTP och ITP mellan Fremia-PTK
- Avtal om Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) mellan Fremia-PTK
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) mellan Fremia-PTK
- Medbestämmandeavtal mellan KFO-LO/PTK
- Rekommendation om distansarbete
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Riktlinjer likabehandling
- Förutsättningar och villkor för fackligt förtroendevalda
- Statistikavtal mellan KFO-Unionen/Akademikerförbunden
- Huvudavtal mellan Fremia-PTK
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia - PTK



§ 1 Avtalets omfattning

1.4 Uppnådd pensionsålder

Nuvarande lydelse:*Anmärkning*

68 år, 69 år fr.o.m. den 1 januari 2023.

Ny lydelse:

(Utgår)

1.6 Lokal facklig organisation

Nuvarande lydelse:*Anmärkning*

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

Ny lydelse:*Anmärkning*

De akademikerförbund som omfattas av detta avtal är Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges **Skolledare**, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

§ 11 Sjuklön med mera

11.5.4 Olycksfall hos annan arbetsgivare

Nuvarande lydelse:

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om han särskilt har åtagit sig detta.

Ny lydelse:

Om tjänstemannen har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m den 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om **arbetsgivaren** särskilt har åtagit sig detta.

§ 14 Uppsägning

14.3.6 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt LAS

Nuvarande lydelse:

Anmärkning

68 år, 69 år fr o m den 1 januari 2023.

Ny lydelse:

(Utgår)

§ 15 Giltighetstid

Nuvarande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2021 till och med den 30 april 2023. För tid efter den 30 april 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om Fremia eller Unionen respektive Akademikerförbunden sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommit överens om annat.

Stockholm den 7 januari 2021

Ny lydelse:

Detta avtal gäller från och med den **1 maj 2023** till och med den **30 april 2025**. För tid efter den 30 april **2025** gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om Fremia eller Unionen respektive Akademikerförbunden sagt upp avtalet eller kommit överens om att flytta fram uppsägningstiden gäller en sådan uppsägning respektive överenskommelse automatiskt för berört avtalsområde såvida parterna inte kommit överens om annat.

Stockholm den **11 maj 2023**

Bilaga 2

Rekommendationer vid lägerverksamhet med övernattnig

Lägerersättning

Nuvarande lydelse:

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnig får tjänstemannen ersättning med

595 kronor fr o m den 1 januari 2021,

607 kronor fr o m den 1 maj 2022.

Ny lydelse:

För varje tjänstgöringsdygn med övernattnig får tjänstemannen ersättning med

607 kronor fr o m den 1 maj 2022,

626 kronor fr o m den 1 maj 2024.

Giltighetstid**Nuvarande lydelse:**

Denna rekommendation gäller från och med den 1 januari 2021 till och med den 30 april 2023.

Ny lydelse:

Denna rekommendation gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.



Bilaga 3

Deltidspension

Avsättning till deltidspension

Nuvarande lydelse:

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension med 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 0,8 %.

Från 1 april 2022 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,4 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,2 %.

Ny lydelse:

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättningen till deltidspension med 0,4 % utöver den nu gällande avsättningen om 1,2 %.

Från 1 april 2023 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,4 %. Från 1 april 2024 avsätts månatligen (löpande) ytterligare 0,2 % av pensionsmedförande lön enligt ITP/KTP-planen, till en sammanlagd avsättning om 1,6 %.



Bilaga 1A

Unionen

Löner och förhandlingsordning, Unionen

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal gäller för medlemmar i Unionen.

Löneavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 30 april respektive år om inte tjänstemannen är undantagen enligt 2.1 – 2.4.

Lönerevisionen gäller per den 1 maj 2023 samt 1 maj 2024.

1.2 Utgångspunkter för den individuella lönesättningen

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling. Det är därför av stor vikt att arbetsgivaren har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Lönesättningen ska inte vara diskriminerande. De lokala parterna bör utveckla former för samverkan kring lönekartläggning enligt diskrimineringslagen.

Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen. En tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska bedömas på samma sätt som om tjänstemannen hade varit i tjänst.

För tjänsteman som får låg eller ingen löneutveckling, ska särskilda överläggningar föras om tjänstemannens förutsättningar för arbetet, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder vilka lämpligen dokumenteras i en handlingsplan.

1.3 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- tjänstemannens individuella kompetens,
- tjänstemannens bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idériakedom och pedagogiska färdigheter.



1.4 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och tjänsteman bör årligen genomföra utvecklingssamtal som utgör en viktig grund för det årliga lönesamtalet. Utvecklingssamtalet är ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemannen.

Resultatet av utvecklingssamtalet bör dokumenteras skriftligen.

I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning, för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling.

1.5 Lönesättning vid nyanställning och befordran

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren. Hänsyn ska därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.

När tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter bör detta ge utslag i lönen. Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning i samband med förändringen.

1.6 Det individuella lönesamtalet

Varje medlem, även föräldralediga och sjukskrivna, ska årligen beredas möjlighet till lönesamtal inför lönerrevisionen. Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid avsätts för samtalet. Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till utvecklingssamtalet genom att följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av uppnådda resultat
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna förslag till ny lön inklusive motivering till denna.

1.7 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 3,9 % av summan av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2023 respektive 3,1 % av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2024. Av utrymmet garanteras varje medlem en löneökning om 250 kronor den 1 maj 2023 respektive 220 kronor den 1 maj 2024.

För tjänstemän avlönade med såväl fast som rörlig lön gäller att beloppet ska nedräknas i proportion till den fasta lönen förhållande till den totala lönen. Med total lön avses – om arbetsgivaren och tjänstemannen inte överenskommer om annat – genomsnittet av rörlig och fast lön under året före lönerrevisionen.

Fördelning av Individuella lönehöjningar 1 maj 2023 samt 1 maj 2024

Det utrymme som bildats enligt ovan ska fördelas individuellt med beaktande av de grundläggande principerna för den individuella och differentierade lönesättningen enligt detta avtal.

I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.

1.8 Lägsta löner

Efter lönerrevisionen den 1 maj 2023 ska lönen uppgå till

- lägst 19 771 kr per månad om tjänstemannen den 30 april 2023 har fyllt 20 år
- lägst 22 989 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2023 fyller lägst 24 år.

Efter lönerrevisionen den 1 maj 2024 ska lönen uppgå till

- lägst 20 384 kr per månad om tjänstemannen den 30 april 2024 har fyllt 20 år
- lägst 23 702 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2024 fyller lägst 24 år.

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

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidanställda 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 KTP-/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.

1.9 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 Tillämpningsregler

2.1 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum

- inte har fyllt 18 år eller
- är anställd för tidsbegränsad anställning och vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varit fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- tjänsteman som uppnått pensionsålder enligt 32 a § LAS.

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 dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum 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 hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

2.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

En tjänsteman som har slutat sin anställning den 30 april 2023 respektive den 30 april 2024 eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 ska till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, går rätten till att omfattas av lönerevisionen förlorad.

2.3 Lönerevision för vissa nyanställda

Om arbetsgivaren och en tjänsteman har träffat avtal om anställning och därvid om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av årets lönerevision, ska tjänstemannen ej omfattas av lönerevisionen för berört avtalsår.



Sådan överenskommelse kan enbart träffas vid anställningar som träffats den 31 oktober eller senare året före närmast lönerevision respektive år.

2.4 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 löneavtalet såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2.5 Begreppet arbetsgivare

I det fall en arbetsgivare har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om den på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar enligt punkt 1.7. Om så har varit klar praxis hos arbetsgivaren vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "arbetsgivaren" arbetsgivaren som helhet.

2.6 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 inte 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 för varje tjänsteman.

2.7 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras vid lönerevisionsdatum eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 Provision

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 250 kronor den 1 maj 2023 respektive 220 kronor den 1 maj 2024.

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.



4 Vissa pensionsfrågor

4.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 2.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med löneredvisionsdatum.

5 Förhandlingsordning vid löneredvision – Unionen

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för löneredvision per den 1 maj respektive år.

Om part så begär i samband med fastställandet av tidsplan inleds förhandlingarna med en genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

- a) Tjänstemännen ska till arbetsgivaren senast den 1 augusti 2023 respektive 1 mars 2024 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Arbetsgivaren ska senast den 1 september 2023 respektive 15 april 2024 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 arbetsgivaren senast den 15 september 2023 respektive 30 april 2024. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska upptas snarast och vara avslutade senast den 1 oktober 2023 respektive 31 maj 2024.
- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling mellan Fremia och Unionen. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Fremia respektive Unionen senast den 1 november 2023 respektive 30 juni 2024, varefter det ankommer på Fremia och Unionen att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om oavvikelse från den under punkterna a) och b) angivna förhandlingsordningen.

- d) I de fall denna förhandlingsordning inte sätts i kraft enligt a) därför att det saknas lokal facklig representation äger den anställda begära förhandling om ny lön senast den 1 augusti 2023 respektive den 30 april 2024. Arbetsgivaren ska senast inom 14 dagar herefter lämna meddelande om den nya lön som avses utgå. Tjänstemannen har rätt att senast inom 14 dagar begära förhandling. Vid förhandlingen kan tjänstemannen biträddas av ombudsman.



6 Lokalt löneavtal – Unionen

Löner och förhandlingsordning

Inledning

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, t ex 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 lokalt löneavtal inleds genom att arbetsgivaren begär det hos den lokala tjänstemannaparten hos arbetsgivaren. Begäran ska ske senast enligt de datum som framgår av förhandlingsordning för lokalt löneavtal.

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 arbetsgivaren. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t ex arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheter, försäljningsstatistik mm.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen hos arbetsgivaren.

T ex 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

Organisationer som utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för de ideella organisationernas utveckling 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. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur hos arbetsgivaren 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 idériokedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Det är av stor vikt att arbetsgivaren 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.
- Tjänstemän med lång erfarenhet hos arbetsgivaren 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 hos arbetsgivaren.
- 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 hos arbetsgivaren.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar hos arbetsgivaren.
- 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.

Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast 1 augusti 2023 respektive 1 mars 2024 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.
2. 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.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, dvs 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.

4. 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 1 november 2023 respektive 30 juni 2024 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.

Varje chef ska ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt arbetsgivarens uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/arbetsgivaren får. Sådan medarbetare ska erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom t ex utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation.

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/arbetsgivaren. 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 t ex osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till? Jämförelse med vad man vet om lönerna hos konkurrenter inom branschen.
- Jämförelse med löneutvecklingen tidigare år hos arbetsgivaren.
- Förändringar som behöver göras för att man ska fortsätta med Lokalt löneavtal nästa avtalsperiod.

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

