

Förhandlingsprotokoll

Ärende:	Överenskommelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag under avtalsperioden 2023-04-01 – 2025-03-31
Parter:	Fremia Unionen
Tid och plats:	2023-03-16 – 2023-05-02, Sensus lokaler på Klara södra kyrkogata 1
Närvarande för Fremia:	Veronica Johansson Jesper Neuhaus Daniel Berg, förhandlingschef Samhall
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 kollektivavtal för Anvisade tjänstemän – Samhall ska gälla för perioden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 med de ändringar och tillägg som framgår nedan samt bilaga 1.

Vidare träffar parterna överenskommelse om att det mellan Fremia och Unionen mellanvarande löneavtal ska revideras och gälla för perioden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025 (bilaga 2).

§ 2. Prolongering av gällande avtal

Nedanstående avtal prolongeras att gälla under avtalsperioden:

- Arbetstidsförkortning
- Avtal om arbetsmiljö

Gällande bilaga om förhandlingsordning vid rättstvister äger den inte giltighet från och med den 1 april 2023. I dess ställe ska det i avtalsförteckningen hänvisas till den mellan Fremia och PTK gällande förhandlingsordningen vid rättstvister.

§ 3. Pågående arbetsgrupper

Parterna konstaterar att Parterna inom Industrin under föregående avtalsperiod tillsatte arbetsgrupper för att se över följande:

- Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet
- Säkerhetskultur och introduktion

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

§ 4. Tillsättande av arbetsgrupper

Parterna beslutar att tillsätta följande arbetsgrupper:

- Översyn av avtalets struktur

Denna arbetsgrupp åsyftar att se över avtalets struktur i sin helhet. Arbetsgivarsidan är sammankallande och arbetet i arbetsgruppen ska inledas senast den 1 april 2024.

- Arbetsmiljö

Då bolaget genomför ett gediget och omfattande arbetsmiljöarbete inom ramen för sin verksamhet, ska parterna se över bilagan rörande arbetsmiljö när det lokala arbetet är slutfört och rapport har avlagts. Parternas avsikt är att arbetet i arbetsgruppen preliminärt ska vara avslutad till den 1 maj 2024. Arbetstagsidans sammankallande.

§ 5. Tak för sparande av semesterdagar

Parterna är överens om att avtalet ska tillföras ett tak för sparande av semesterdagar. Taket innebär att den enskilde tjänstemannen vid ett och samma tillfälle inte får ha fler sparade semesterdagar än 40 dagar. Regleringen ska införas i § 8 Mom 5:1 Antal dagar i enlighet med nedan:

”Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 40 semesterdagar.”



Parterna överenskommer att för tjänsteman som vid avtalsperiodens början har fler än 40 sparade semesterdagar ska följande undantag från semesterlagen (1977:480) gälla:

- Tjänstemannen bereds möjlighet att ta ut dessa under perioden 1 jan 2024 till och med den 31 december 2026.

- Outtagen semester som överstiger 40 dagar den 31 december 2026 ska i stället ersättas kontant med semesterlön som utbetalas den 1 januari 2027.

- Arbetsgivaren ska verka för att sparade semesterdagar redan kan tas ut under 2023.

Parterna noterar att vid frånvaro betydande del av året med anledning av sjukdom eller föräldraledighet kan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen komma överens om ett undantag från ovanstående under det aktuella året. Detta ändrar inte det faktum att outtagen semester som överstiger 40 semesterdagar till antalet per den 31 december 2026 ska ersättas kontant den 1 januari 2027.

§ 6. Förebyggande sjukpenning

Parterna är överens om att tjänsteman som uppbär förebyggande sjukpenning från Försäkringskassan ska erhålla ett tillägg till denna sjukpenning. Således ska § 9 Mom 1 tillföras följande skrivning:

”Ersättning enligt 9.4.5 i detta avsnitt utges även då tjänsteman uppbär förebyggande sjukpenning i enlighet med 27 kap. 6–7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110).”

§ 7. Skriftlig försäkran vid sjukdom

Parterna är ense om att det krav som uppställs i första stycket under § 9 Mom 3 Skriftlig försäkran och läkarintyg om att tjänstemannen ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran ska utgå ur kollektivavtalet.

§ 8. Tid då föräldralön betalas

Parterna överenskommer att den tid då föräldralön betalas enligt § 10 Mom 1:2 i avtalet ändras till att omfatta högst sex månader om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år i följd.

§ 9. Deltid i pensioneringssyfte

Mot bakgrund av den höjning som har skett vad gäller den tidpunkt som den allmänna pensionen tidigast kan tas ut är parterna ense om att motsvarande åldersgräns behöver justeras i kollektivavtalet i enlighet med följande:

”Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension.”



3

§ 10. Begränsningsperiod vid ordinarie arbetstid

Parterna enas om att Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän prolongeras med ändringen att § 2 Mom 1 första stycket gällande begränsningsperiod avseende ordinarie arbetstid ska, i stället för att omfatta fyra veckor, framledes omfatta 3 månader i enlighet med följande:

”Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om tre månader.”

§ 11. Avsättning till flexpension

Parterna är ense om att under avtalsperioden fortsätta avsättningen till flexpension i enlighet med tidigare överenskommelse från 2017 med fortsättning i avtal 2023.

Senast den 1 april 2024 avsätts månatligen och löpande 0,2 % av pensionsmedförande lön i enlighet med ITP-planen till en sammanlagd avsättning uppgående till 1,3 %.

Det noteras att parterna kommer att se över Bilaga 4 – Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och uppdatera denna i ett separat tecknat protokoll.

§ 12. Lönerrevision

Lönervisionsdatum är den 1 april 2023 och den 1 april 2024. Den 1 april 2023 och den 1 april 2024 avsätts en pott om 4,1 % respektive 3,1 % av de fasta kontanta lönerna för Unionen-gruppen per den 31 mars dessa år. Individuell fördelning av lönepotten sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

Månadslönen för heltidsanställd medarbetare, som fyllt 18 år, ska uppgå till lägst 20 775 kr den 1 april 2023 och 21 419 kr den 1 april 2024. För tjänstemän med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 22 020 kr den 1 april 2023 och 22 703 kr den 1 april 2024. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

§ 13. Avgångsskyldighet

Det noteras att Unionen har lyft frågan vad gäller den i kollektivavtalet fastlagda åldern för avgångsskyldighet i § 13 Mom 4 och huruvida denna kan ändras på sådant sätt att den även gäller efter 2023. Parterna överenskommer att frågan ska hanteras i separat.

§ 14. Paragraf- och momentindelning

Avtalets paragraf- och momentindelning ska förändras på sådant sätt att momenten utgår till förmån för punktindelning.

Exempel

Gammalt skrivsätt: § 8 Semester Mom 3:1 Överenskommelse om längre semester



Nytt skrivsätt: § 8 Semester 8.3.1 Överenskommelse om längre semester

§ 15. Regelverk för tillämpning av anställning med Lönebidrag för utveckling (LFU) i Samhall
Parterna överenskommer att denna bilaga ska utgå i sin helhet ur avtalet.

§ 16. Godkännande

Detta kollektivavtal är preliminärt till dess att det godkänts av Unionens förbundsstyrelse.

§ 17. Avslut

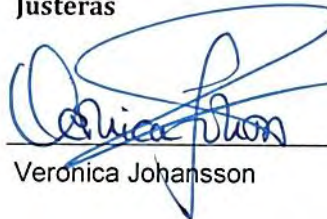
Förhandlingen förklaras avslutad.

Stockholm, den 11 maj 2023

Vid protokollet


Daniel Berg

Justeras


Veronica Johansson

Justeras


Lukas Ringqvist

Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket

Nuvarande lydelse:

- Huvudavtal Fremia-PTK
- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA-Fremia)
- Utvecklingsavtal Samhall
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal (vid krigstillstånd)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring

Ny lydelse:

- Huvudavtal Fremia-PTK
- Avtal om ITP
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Överenskommelse om trygghetsförsäkring (TFA-Fremia)
- Utvecklingsavtal Samhall
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Beredskapsavtal (vid krigstillstånd)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring
- Förhandlingsordning för rättstvister Fremia-PTK

Handwritten signature and initials in blue ink. The initials 'DS' are circled at the top, with a line extending downwards to a larger signature.

§ 8 Semester

8.5.1 Antal dagar

Nuvarande lydelse:

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

Ny lydelse:

Om en tjänsteman har rätt till fler semesterdagar med semesterlön än 25 kan tjänstemannen efter överenskommelse med arbetsgivaren även spara dessa överskjutande semesterdagar. Detta gäller under förutsättning att tjänstemannen inte samma år tar ut tidigare sparad semester.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska komma överens om vilket semesterår de sparade dagarna ska tas ut och när under året.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 40 semesterdagar.

§ 9 Sjuklön

9.1 Rätten till sjuklön

Nuvarande lydelse:

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Ny lydelse:

Tjänsteman har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf. I övrigt gäller lagen om sjuklön.

Ersättning enligt 9.4.5 i detta avsnitt utges även då tjänsteman uppbär förebyggande sjukpenning i enlighet med 27 kap. 6–7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110).



9.3 Skriftlig försäkran och läkarintyg

Nuvarande lydelse:

Tjänstemannen ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå i vilken omfattning, tjänstemannen inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Någon rätt till sjuklön finns inte innan en sådan försäkran lämnats.

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg, som visar att tjänstemannen är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka sjukdomen med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att orsaken till sjukdomen kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

Ny lydelse:

(1 stycket utgår)

Från den åttonde kalenderdagen ska tjänstemannen alltid styrka sjukdom med läkarintyg, som visar att tjänstemannen är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får begära att tjänstemannen även ska styrka sjukdomen med läkarintyg för de första sju kalenderdagarna.

Arbetsgivaren kan anvisa läkare för att utfärda läkarintyg.

Någon rätt till sjuklön finns inte om tjänstemannen lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om förhållanden som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Anmärkning

Det är av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannen – i rehabiliteringssyfte – att orsaken till sjukdomen kan klarläggas så tidigt som möjligt. Detta gäller särskilt vid upprepade sjukdomsfall.

§ 10 Föräldralön

10.2 Tid då föräldralön betalas

Nuvarande lydelse:



Föräldralön betalas i

- högst två månader om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i ett men ej tre år i följd och i
- högst sex månader om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren under tre år i följd eller mer.

Ny lydelse:

Föräldralön betalas under högst sex månader.

§ 14 Deltid i pensioneringssyfte

Nuvarande lydelse:

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Ny lydelse:

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 2) respektive 63 års ålder (tjänsteman som omfattas av ITP 1) för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

§ 15 Giltighetstid

Nuvarande lydelse:

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.

Fr o m den 1 april 2023 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

Vardera parten äger rätt att senast den 15 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.



Ny lydelse:

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025.

Fr o m den 1 april 2025 löper avtalet med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar om parterna inte dessförinnan träffar nytt avtal.

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a stylized cursive 'M' followed by a circled 'DE'. Below it are the initials 'S' and 'D'.

Bilaga 2

Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

§ 2 Ordinarie arbetstid

2.1

Nuvarande lydelse:

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till

48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader. För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga

38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag. Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

Ny lydelse:

Den ordinarie arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per en begränsningsperiod om **tre månader**.

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får högst uppgå till



48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 6 månader. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro, under tid då medarbetaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, mertid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid och nödfallsövertid.

För arbetstagare, som fullgjort nödfallsövertid, får den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

De lokala parterna kan överenskomma om annan beräkningsperiod, dock längst 12 månader. För tjänstemän i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga

38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

För underjordsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden ej överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och år.

Anmärkning

Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag. Vid schemalagd, oregelbunden arbetstidsförläggning där omfattande nattarbete frekvent förekommer kan de lokala parterna träffa överenskommelse som reducerar arbetstidens längd.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized name and a circular stamp containing the initials 'DA'.

Avtal om löner

mellan Fremia och Unionen för tjänstemän anställda i Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag
Avtal om löner mellan Fremia och Unionen för tiden 1 april 2023–31 mars 2025.

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.

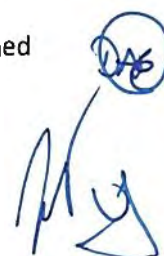
3 Principer för lönebildningen i företaget

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.

Handwritten signature and initials in blue ink. The initials 'DAS' are circled at the top right of the signature.

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

Framgår det att diskriminerande löneskillnader finns 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. Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande samverka i lönebildningen.

I god tid före lönerestionsstidpunkten 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 lönerestionsarbetet med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

5 Löneökningar

Lönerestionsdatum är den 1 april 2023 och den 1 april 2024. Den 1 april 2023 och den 1 april 2024 avsätts en pott om 4,1 % respektive 3,1 % av de fasta kontanta lönerna för Unionen-gruppen per den 31 mars dessa år. Individuell fördelning av lönepotten sker med utgångspunkt från de grundläggande principerna för lönesättningen.

I samband med lönerestionen 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 2023 respektive den 1 april 2024.

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 20 775 kr den 1 april 2023 och 21 419 kr den 1 april 2024. För tjänstemän med ett års sammanhängande



anställningstid i företaget ska månadslönen uppgå till lägst 22 020 kr den 1 april 2023 och 22 703 kr den 1 april 2024. Lägre lön kan tillämpas under tolv månader om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.

5.1 Åtgärdsgaranti

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerrevisionen, ska ha del av lönerrevisionen 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.

Överträffar uppsatta mål

Uppfyller mål

– lönespridning

Uppfyller vissa mål

Lever inte upp till förväntningarna

– åtgärdsplan

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. Åtgärderna i planen ska syfta till att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshögjande 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 lönerrevision.

Har arbetsgivare och medarbetare inte kommit överens om löneökning vid uppfyllande av åtgärdsplan så görs en bedömning vid nästa lönerrevision, 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 lönervisionsdatumet som möjligt.

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

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a stylized 'M' followed by a circled 'DAB' and a large 'G' below it.

Tillämpningsanvisningar

7 Löneavtalets omfattning

7.1

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

7.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej medarbetare som vid företagets löneredovisningsdatum:

- 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 löneredovisningstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldradighet 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.

7.3 Anställning den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare

Om företaget och en medarbetare den 1 oktober 2022 respektive den 1 oktober 2023 eller senare året före närmast påföljande löneredovisning 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 löneredovisning, ska medarbetaren ej omfattas av detta löneavtal.

7.4 Redan genomförd löneredovisning

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.

8 Tillämpningsregler

8.1 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.



9 Vissa pensionsfrågor

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

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is on the left, and the initials 'JAB' are circled on the right.