

Förhandlingsprotokoll

Datum	2020-11-30
Parter	Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA) Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF) Svenska Flygbranschen (SFB) Sveriges Bussföretag (SBF) Sveriges Hamnar (SH) ./. Unionen
Närvarande	<i>för arbetsgivarförbunden:</i> Linda Räfsbäck Johan Grauers Rebecca Henriques jämte delegation <i>för Unionen:</i> Jimmi Hall Christer Karlsson jämte delegation
Plats	Svenskt Näringslivs lokaler, Storgatan 19 i Stockholm
Ärende	Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden 2020-12-01 – 2023-04-30

-
- 1 § Parterna träffar kollektivavtal i enlighet med det mellan parterna den 30 november 2020 träffade kollektivavtalet, samt i enlighet med bilagorna nedan.

2 § Bilagor till förhandlingsprotokollet

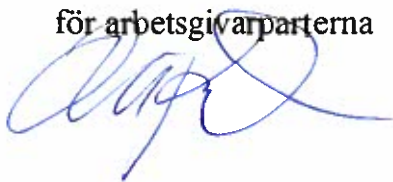
Regler för lönesättning	bilaga 1
Lönerevision för Unionen	bilaga 2
Förhandlingsordning vid lönerevision	bilaga 3
Lokalt löneavtal	bilaga 4
Ändring och tillägg allmänna villkor	bilaga 5
Särbestämmelser för Sveriges Hamnar	bilaga 6
Särbestämmelser för Sveriges Bussföretag	bilaga 7
Supplement avseende trafikskolor	bilaga 8
Avtal om avsättning till deltidspension	bilaga 9
Anteckningar till förhandlingsprotokollet	bilaga 10

3 § Om part senast den 31 oktober 2021 har sagt upp överenskommelsen upphör den att gälla den 30 april 2022. Sådan uppsägning får ske endast om motsvarande uppsägning skett av avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen.

4 § Denna överenskommelse gäller, såvida förtida uppsägning enligt ovan inte sker, för tiden fr o m den 1 december 2020 t o m den 30 april 2023. Avtalet kan sägas upp senast tre månader före den 30 april 2023. Avtalet förlängs därefter med ett år i sänder om inte uppsägning sker senast tre månader före den 30 april.

Vid protokollet

för arbetsgivarparterna



för Unionen



Regler för lönesättning (bilaga 3 till tjänstemannaavtalet)

Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real-löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft 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 skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

I förekommande fall kan de lokala parterna inleda förhandlingarna med genomgång av avtalets innebörd i syfte att undanröja eventuella oklarheter.

Det individuella lönesystemet

Lönerna skall vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för 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. Faktorer för den individuella lönesättningen skall vara könsneutrala.

Till grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen bör utvecklingssamtal användas.

Lönesättningen, allmänt

Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.

Tjänstemannens lön skall bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt

- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

- Löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund.
- Om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter skall detta ge löneökning som skall utges utöver det allmänna utrymmet.

Lönesättning, vid nyanställning och befordran

- Företaget bör inom ramen för sin lönepolicy samverka med sina lokala fackliga organisationer, där sådan finns, angående principerna för hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.
- Ingångslönen skall sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran skall erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning skall i normalfallet ske i samband med förändringen.

Löneförhållanden

- Det skall finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse skall även förmåner utöver lön beaktas.
- Grundprincipen är att män och kvinnor skall 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 i företaget inom sitt arbete/yrkesområde skall inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga skall inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, skall särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Lönerevision Unionen 2020 – 2022 (bilaga 4 till tjänstemannaavtalet)

1. Lönehöjningar

1.1 Beräkning av löneutrymme för individuell höjning den 1 december 2020 och 1 maj 2022

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,8 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 november 2020. De lokala parterna kan enas om annat senare tillfälle, dock senast 5 månader efter ovan angivna datum.

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,2 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2022.

1.2 Fördelning av individuella lönehöjningar

Det utrymme som bildas enligt ovan skall fördelas individuellt med beaktande av de regler för individuell lönesättning som framgår av bilaga 3.

Individuella lönehöjningar utges fr o m den 1 december 2020 (alternativt det senare datum som de lokala parterna kommit överens om) och 1 maj 2022.

1.3 Förstärkt löneprocess

Vid det årliga målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras.

Medlemmar i Unionen ska ha del av lönerevision i enlighet med de löneprinciper som parterna angivit i detta avtal. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling och därmed ska ta del av löneutvecklingen.

Lönesamtal hålls årligen mellan lönesättande chef och tjänstemannen. Utgångspunkt för dessa samtal ska vara löneprinciperna enligt detta avtal och, i förekommande fall, företagets lönesättningsprinciper. *En lönesättande chef med mandat underlättar den lokala lönesättningen och säkerställer kvalitén i dialogen.*

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan ett sådant år få en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars, eller ingen löneutveckling alls.

- Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa de medlemmar som inte får någon löneutveckling eller en löneutveckling som väsentligt understiger den för övriga medlemmar på företaget och skälen härför.

- För dessa medlemmar ska arbetsgivaren kalla den lokala fackliga organisationen till särskilda överläggningar om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Dessa överläggningar ska dokumenteras.
- De lokala parterna ska samråda om den framtida löneutvecklingen för dessa medlemmar. Parterna ska då göra en uppskattning av vad medlemmen skulle ha erhållit i lönerevision om målen uppfyllts. Vid uppföljning ska en utvärdering göras om vidtagna åtgärder lett till ett förbättrat resultat och om medlemmen uppfyller uppsatta mål. Parterna bör då träffa avtal om att medlemmen ska få del av den löneökning som ovan angivna uppskattning skulle ha inneburit. I de fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Om medlem två år i rad riskerar att få en löneökning som väsentligt understiger vad de andra medlemmarna vid företaget erhållit skall arbetsgivaren dessförinnan påkalla en lokal förhandling.

Anmärkning

1. Vad som avses med en löneutveckling som väsentligt understiger övriga medlemmars avgörs vid oenighet slutligt av de centrala parterna.
2. Förstärkt löneprocess ersätter individgaranti.
3. Mål- och lönesamtal kan hållas vid samma tillfälle.
4. Parterna är ense om att p. 1.2. och 1.3 inte är tillämplig i de situationer där tjänstemannen gått ner i ansvar och samtidigt behållit tidigare lön.

1.4 Lägsta löner

Efter lönerevisionen den 1 december 2020 (alternativt den senare tidpunkt som de lokala parterna kommer överens om enligt punkten 1.1 ovan) skall lönen uppgå till

- lägst 17 989 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 november 2020 fyller 20 år men ej fyllt 24 år.
- lägst 21 353 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 november 2020 fyller lägst 24 år.

Efter lönerevisionen den 1 maj 2022 skall lönen uppgå till

- lägst 18 385 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2022 fyller 20 år men ej fyllt 24 år.
- lägst 21 823 kr per månad om tjänstemannen senast den 30 april 2022 fyller lägst 24 år.

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

Handwritten signature

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidsanställda gäller att beloppen skall 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 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.

1.5 Introduktionslön

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att

- introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och
- att tjänsteman saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter.

Introduktionslön för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20-23 år och som skall genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet skall 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.

1.6 Kontraktslön

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

1.7 Provision

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 2,8 procent fr o m den 1 december 2020 (alternativt den senare tidpunkt som de lokala parterna kommer överens om enligt punkten 1.1 ovan) och 2,2 procent fr o m den 1 maj 2022.

2 Omfattning

2.1 Tjänstemän som omfattas

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för respektive lönerevision.

2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte tjänsteman som dagen för lönerevisionen

- inte har fyllt 18 år eller

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen omfattas av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget *efter det att tjänstemannen har uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen o anställningsskydd.*

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta vara vägledande.

Om tjänsteman, som dagen för lönerevisionen var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som dagen för lönerevisionen 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 skall lönen bestämmas efter samma normer som gäller för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

2.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

En tjänsteman som slutar sin anställning respektive lönerevisionsdag eller senare och inte har fått lönehöjning enligt punkt 1 skall till företaget anmäla sitt krav på detta senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal inte längre någon rätt för denne till lönehöjning.

2.4 Nyanställda tjänstemän

Om företaget och tjänsteman tidigast sex månader före lönerevisionsdagen har träffat avtal om anställning och om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästa lönerevision skall tjänstemannen inte omfattas av löneavtalet det året.

2.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 1.2 såvida inte uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

2.6 Tjänsteman med ny befattning i vissa fall

Lönesumman för tjänsteman som uppfyller villkoren i § 1 Anm. 4 ska inte ingå i utrymmet för beräkning av individuella lönehöjningar under den tidsperiod som tjänstemannen gått ner i ansvar och samtidigt behållit tidigare högre lön.

Ju-ak

3 Tillämpningsregler

3.1 Beräkning av pott

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter, beräknas en pott för varje enhet för sig. Om det tidigare varit klar praxis vid företaget eller om lokal överenskommelse träffas om det, beräknas i stället potten på företaget 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 skall ske enligt följande:

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall inte ske för sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

3.3 Arbetstidsförändring

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

4 Vissa pensionsfrågor

4.1 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 skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

4.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall till Collectum såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 1 fr o m respektive lönerevisionsdag.

Förhandlingsordning vid lönerevision (bilaga 5 till tjänstemannaavtalet)

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för avtalade lönerevisioner under avtalsperioden.

För lönerevisionen den 1 december 2020 (alternativt den senare tidpunkt som de lokala parterna kommit överens om) och 1 maj 2022

- a) Tjänstemännen skall till företaget den 1 mars 2021 respektive 1 mars 2022 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter.

Företaget skall senast 15 mars 2021 respektive den 15 mars 2022 till den eller de utsedda representanterna lämna skriftlig meddelande om de nya löner som avses utgå till berörda tjänstemän.

För det fall de lokala parterna överenskommer om att förskjuta det första lönerevisionstillfället ska tidsfristerna som anges ovan förskjutas med motsvarande tid/antal månader.

- b) Om tjänstemännen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den sålunda meddelande lönesättningen, skall meddelande härom, med revisionsförslag av representanter för tjänstemännen inlämnas till företaget senast 1 april 2021 respektive den 1 april 2022. De lokala förhandlingarna om lönesättningen skall upptas snarast och vara avslutade senast den 15 april 2021 respektive 15 april 2022.

För det fall de lokala parterna överenskommer om att förskjuta det första lönerevisionstillfället ska tidsfristerna som anges ovan förskjutas med motsvarande tid/antal månader.

- c) Om den lokala förhandlingen enligt b) inte leder till uppgörelse, må frågan hän-skjutas till central förhandling. Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos respektive part senast 22 april 2021 respektive 22 april 2022 varefter det ankommer på parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för central förhandling.

För det fall de lokala parterna överenskommer om en senare tidpunkt för det första lönerevisionstillfället ska tidsfristerna som anges ovan förskjutas med motsvarande tid/antal månader.

Lokal avvikelse från förhandlingsordningen

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

Företag utan klubb

I företag utan klubb eller lokal facklig företrädare kan medarbetare som upplever att arbetsgivaren inte följt löneavtalets principer (samt den förstärkta löneprocessen – Unionen), inom 14 dagar efter att medarbetaren har fått besked om ny lön, begära särskilt samtal med lönesättande chef. Ifall enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid detta samtal har berörd medarbetare möjlighet att inom 14 dagar från det att samtalet avslutades, vända sig till Unionens regionkontor respektive Sveriges Ingenjörer för påkallande av överläggning.

Lokalt löneavtal (bilaga 6 till tjänstemannaavtalet)

Inledning

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna skall räknas fram, t ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ till det traditionella avtalet och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och Unionen-klubben respektive Sveriges Ingenjörer-klubben som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna skall gå till, löneutrymme samt den individuella fördelningen.

Förutsättningar

Detta avtal kan tillämpas efter lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart. Kopia av lokal överenskommelse skall sändas till respektive huvudorganisation.

När avtal träffats bör en gemensam information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan informationsträff.

Inför varje lönerrevision skall arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart skall erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t ex företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik m m.

En gemensam bedömning skall också omfatta lönesituationen i företaget. T ex löneutvecklingen de senaste två åren, ”intern lönestatistik” samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerrevision enligt detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen. För att kunna tillvarata erfarenheter bör avtalet tillämpas i minst två lönerrevisioner om inte part önskar avbryta försöket tidigare. Detta avtal skall ha samma giltighetstid som det centrala avtalet. Detta avtal upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

Lönesättning

För utgångspunkter se bilaga 3.

Förhandlingsordning

1. Senast den 15 december 2020 respektive den 1 april 2022 skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart bestämma om de avser att tillämpa detta avtal.
2. Sedan överenskommelse träffats om att tillämpa detta avtal skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart
 - informera berörda centrala parter genom att insända kopia av överenskommelsen om att tillämpa detta avtal.
 - gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av avtalet.
3. De lokala parterna kommer överens om en förhandlingsordning, d v s när förhandlingarna skall starta och när de skall vara avslutade. I samband därmed skall lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.
4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna senast den 15 januari 2021 respektive den 1 juni 2022 inte anser det vara möjligt att träffa lokalt löneavtal enligt detta avtal bör parterna innan förhandlingarna avslutas i oenighet begära rådgivning hos berörda centrala parter. Om så inte sker skall de lokala parterna snarast inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.
6. Om de lokala parterna efter rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse skall förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter skall arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den 15 februari 2021 respektive den 1 juli 2022 inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Arbetsgång och chefernas ansvar

Chef/arbetsledare skall diskutera arbetsresultat och sambandet med lönesättningen med var och en av sina medarbetare. Berörda centrala parter har ett gemensamt material som kan vara till hjälp vid sådana samtal.

Varje chef skall ägna särskild omsorg åt de medarbetare som enligt företagets uppfattning inte når upp till de mål som överenskommit och därför får mindre löneökning än vad flertalet i gruppen/företaget får. Sådan medarbetare skall erhålla möjlighet att förbättra sina arbetsinsatser genom t ex utbildning, förändringar i arbetsfördelning och arbetsorganisation. En särskild plan för sådana insatser skall upprättas.

Om lokal tjänstemannapart eller berörd medlem begär det skall den lokala tjänstemannaparten medverka vid sådana förändringar/utvecklingsinsatser som kan behövas för att få en positiv förändring av arbetsresultatet.

Utvecklingen skall fortlöpande följas av chef och facklig representant. Stora krav ställs särskilt på att analysera orsakerna till att tjänstemän får mindre löneökningar än flertalet i gruppen/företaget. Arbetsgivaren kan inte hävda brist i måluppfyllelse hos enskild tjänsteman om inte möjligheter till utvecklingsinsatser givits.

Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart skall göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. 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 i företaget.
- Förändringar som behöver göras för att man skall fortsätta med detta avtal förbättras nästa avtalsperiod.

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

Ändring och tillägg allmänna villkor

(kursiv text är ny)

§ 1 Avtalets omfattning

1.3 Uppnådd pensionsålder

Protokollsanteckningen får följande lydelse:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd om rätten av kvarstanna i tjänst är 68 år från och med 1 januari 2020 och 69 år från och med 1 januari 2023.

§ 10 Sjuklön m m

10.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Moment 10.5.1 utgår i sin helhet. Redaktionella omnumreringar sker i enlighet härmed.

§ 13 Uppsägning

13.3 Övergångsbestämmelse. Uppsägningstider för tjänstemän anställda före den 1 januari 1998.

Momentet utgår i sin helhet. Redaktionella omnumreringar sker i enlighet härmed.

13.4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Moment 13.4.6 får ny lydelse enligt följande:

13.4.6 Upphörande av anställning för tjänsteman som uppnått ålder enligt 32 a § i Lagen om anställningsskydd – samt anmärkning om avtalad pensionsålder (65 år)

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst en månad innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör, i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år – vilken är den avtalade pensionstidpunkten enligt ITP-planen – begära besked om tjänstemannen vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen, eller i stället utnyttja rätten att kvarstå i anställningen *tills denne uppnått ålder enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd.*

Särbestämmelser för Sveriges Hamnar

(bilaga 9 till tjänstemannaavtalet)

§ 4 Övertidskompensation

4.3.3 Storhelgstillägg

Sedvanlig uppräkning av beloppen görs med 2,8 procent den 1 december 2020 och 2,2 procent den 1 maj 2022.

Särbestämmelser för Sveriges Bussföretag

Supplement avseende Keolis Sverige AB

§ 5 Tillägg för obekväm arbetstid

Sedvanlig uppräknig av beloppen görs med 2,8 procent den 1 december 2020 och 2,2 procent den 1 maj 2022.

§ 13 Uppsägningstid

13.4.5 Upphörande av anställning för tjänsteman som uppnått ålder enligt 32 a § i Lagen om anställningsskydd – samt anmärkning om avtalad pensionsålder (65 år)

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst en månad innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställnings-skydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör, i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år – vilken är den avtalade pensionstidpunkten enligt ITP-planen – begära besked om tjänstemannen vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen, eller i stället utnyttja rätten att kvarstå i anställningen tills denne uppnått ålder enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd.

Supplement avseende Merresor AB

§ 5 Tillägg för obekväm arbetstid

Sedvanlig uppräknig av beloppen görs med 2,8 procent den 1 december 2020 och 2,2 procent den 1 maj 2022.

§ 13 Uppsägningstid

13.3.4 Upphörande av anställning för tjänsteman som uppnått ålder enligt 32 a § i Lagen om anställningsskydd – samt anmärkning om avtalad pensionsålder (65 år)

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna en skriftlig underrättelse om detta minst en månad innan anställningen ska upphöra.

Efter det att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställnings-skydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

Arbetsgivaren bör, i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen fyller 65 år – vilken är den avtalade pensionstidpunkten enligt ITP-planen – begära besked om tjänstemannen vill sluta anställningen vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen, eller i stället utnyttja rätten att kvarstå i anställningen tills denne uppnått ålder enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd.

Supplement avseende trafikskolor (bilaga 12 till tjänstemannaavtalet)

2 § Löner

1 mom Löneökningar

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,8 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 november 2020 (alternativt det senare datum som de lokala parterna kommit överens om) och 2,2 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemän den 30 april 2022.

2 mom *Ingångslöner*

Ingångslönerna uppgår den 1 december 2020 (alternativt det senare datum som de lokala parterna kommer överens om) till 23 846 kr.

Ingångslönerna uppgår den 1 maj 2022 till 24 371 kr.

*ok
ju*

**Avtal om avsättning till deltidspension
(bilaga 13 till tjänstemannaavtalet)**

Avtal om avsättning till delpension

Premierna till deltidspension höjs med 0,4 % fr o m 1 december 2020 och uppgår således till sammanlagt 1,6 % av pensionsmedförande lön.

ak
fri
or

Anteckningar till förhandlingsprotokollet m.m.

1. Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att förutsättningslöst analysera avtalets regleringar kring övertidsarbete/-ersättning och samt därmed sammankopplade frågor, exempelvis arbetstidsreglernas inbördes förhållande samt dess påverkan på övertid med mera. En utgångspunkt för analysen kan vara parternas respektive krav i avtalsrörelsen 2020. I uppdraget ligger att om möjligt ta fram förslag till lämpliga tillägg, strykningar eller justeringar av gällande regleringar i kollektivavtalet. Arbetsgruppen ska ha slutfört sitt arbete senast den 1 april 2022.
2. Parterna är överens om att följa och utvärdera arbetet i Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp (IPA-gruppen) i dess uppdrag kring säkerhetskultur och introduktion.