

Inledning

Traditionella centrala löneavtal anger hur löneökningarna ska räknas fram, t ex i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala Akademikerföreningen eller motsvarande som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, lönenivå samt den individuella fördelningen.

Lönen är ett viktigt styrinstrument hos den enskilda arbetsgivaren för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

Förutsättningar

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen hos arbetsgivaren. Med sin kännedom om arbetsgivarens förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

De lokala parterna ska sträva efter att komma överens. Om svårigheter föreligger att uppnå enighet kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner. En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga medlemmar. Arbetsgivaren och Akademikerföreningen anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal part göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för arbetsgivaren. Akademikerföreningen ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, t ex arbetsgivarens resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna m m.

Parterna ska gemensamt analysera arbetsgivarens lönestruktur, t ex löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper och mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och Akademikerföreningen gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som överenskommelsen om löner och allmänna villkor för tjänstemän och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

1. Regler för lönesättning

Utgångspunkter

Organisationer som utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för arbetsgivarens utveckling och konkurrenskraft att 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. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

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 ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef bör hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser. I utvecklingssamtalet klargörs arbetsgivarens lönepolicy samt de faktorer som betyder mest för lönesättningen i organisationen. Utvecklingssamtal kan lämpligen genomföras inför budgetarbetet. Lönesamtal, som fokuserar på arbetsresultat i förhållande till uppsatta mål och lönepolicy, bör genomföras inför lönesättningen. Lönen är en viktig faktor för att stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå högre kompetens och att utveckla verksamheten.

Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav,
- tjänstemannens arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål,
- tjänstemannens individuella kompetens,
- organisationens utveckling och tjänstemannens bidrag härtill.

JMK
AM

Andra viktiga faktorer som också ska vägas in kan t ex vara tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta,
- idériakedom och pedagogiska färdigheter.

Löneökningar

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

När tjänstemannen 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.

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 likvärdiga om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.

Tjänsteman med lång erfarenhet i organisationen inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Tjänsteman som är eller har varit föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i organisationen.

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.

JMK
AK

Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling.

2. FÖRHANDLINGSORDNING

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.

Parterna bör fastställa tidplan för lönerevision inklusive lönesamtal.

a) Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till arbetsgivaren senast den 28 juli 2010 respektive 28 juli 2011 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast en vecka därefter överlämna en förteckning över medlemmarnas löner till föreningen.

b) Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är det första steget i lönesättningsprocessen i hos arbetsgivaren. Varje medlem, inkluderande föräldralediga, ska årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef i god tid före löneförhandlingens start. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönesamtalet planeras in i så god tid som möjligt med tanke på förberedelsearbetet. Tillräcklig tid för samtalet bör avsättas.

Lönesamtalet ska vara en dialog om

- arbetsgivarens lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen.
- medlemmens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts.
- sätta mål för medlemmens arbetsprestationer och utvärdering av tidigare mål
- nya mål för tjänstemannens arbetsprestation i förhållande till verksamhetens mål
- lönen i förhållande till arbetssituation och individuell utveckling samt eventuell förändring av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Resultatet av lönesamtalet bör dokumenteras skriftligt och kan tjäna som underlag inför löneförhandlingen

c) Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivaren och lokal akademikerförening.

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet om lönesamtalets innehåll enligt 2b ovan, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltig när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

De lokala förhandlingarna ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 26 augusti 2010 respektive den 26 augusti 2011.

Hos inkopplade arbetsgivare som vid revisionstillfället saknar akademikerförening övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

I förhandling ska protokoll föras.

d) Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan frågan hänskjutas till central förhandling mellan IDEA och Akademikerförbunden. Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos IDEA respektive Akademikerförbunden senast den 16 september 2010 respektive den 16 september 2011 varefter det ankommer på IDEA och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 augusti 2010 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 0,9 procent av fast kontant månadslön som fördelas av den lokala arbetsgivaren. Motsvarande nivå vid lönerevisionen per den 1 augusti 2011 2,4 procent.

e) Utvärdering av lönerevisionen

Arbetsgivaren och Akademikerföreningen bör göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas:

- 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.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) – c) samt e) angivna förhandlingsordningen.

3. OMFATTNING

3.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011

- ej 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 ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- tjänsteman som fyllt 67 år

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 den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning hos arbetsgivaren ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 31 juli 2010 respektive den 31 juli 2011 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej 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.

Handwritten initials/signature

3.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011 eller senare och ej har fått lönehöjning ska han 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, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning

3.4 Anställningsavtal den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011

Om arbetsgivaren och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011 eller senare 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 2010 respektive 2011 års lönerevision ska tjänstemannen ej omfattas av löneavtalet.

3.5 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 punkt 2 c) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. TILLÄMPNINGSREGLER

4.1 Begreppet arbetsgivare

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

4.2 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 ska ske enligt följande:
Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt. Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag fr o m 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 med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen hos arbetsgivaren, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

4.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen hos arbetsgivaren eller vissa av dessa förändras den 1 juni 2010 respektive den 1 juni 2011 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

5. PROVISION

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.

6. VISSA PENSIONSFRÅGOR

6.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

6.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska till Collectum/PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 2 fr o m den 1 augusti 2010 respektive den 1 augusti 2011.