

Löner och förhandlingsordning

Akademikerförbunden

1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden. Följande förbund ingår: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Veterinärförbund. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Avtalet gäller vid medlemsföretag i Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen – Tjänstemannaavtalet och Almega Tjänsteföretagen - Revision och Konsultavtalet där respektive kollektivavtal är inkopplat.

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 juni 2010 respektive den 30 juni 2011 (Revision och Konsult: den 31 december 2009 respektive den 31 december 2010).

2. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum 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.

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

Tjänsteman som dag före lönerevisionsdatum 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 ses över efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

2.1 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning efter lönerevisionsdatum och ej har fått

lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.2 Lönerrevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011 (Revision och Konsult den 1 juli 2009 respektive den 1 juli 2010) eller senare har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2010 och 2011 års lönerrevision ska tjänstemannen ej omfattas av innevarande års lönerrevision.

2.3 Redan genomförd lönerrevision

Om företaget 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 ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

3. Övergripande mål för lönebildningen

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde tjänstemannens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivets- och intäktsskapande process som ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på tjänstemännens sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, tjänstemännens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläge på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

3.1 Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de har medarbetare med rätt kompetens som under hela yrkeslivet ges möjlighet till ändamålsenlig kompetensutveckling.

3.2 Utvecklingssamtal

Lönesättande chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra utvecklingssamtal. Resultatet av utvecklingssamtalet är en viktig del i det årliga lönesamtalet.

Utvecklingssamtalet ska genomföras i god tid före lönesamtalet och är ett naturligt tillfälle för medarbetaren och närmaste chef att följa upp och definiera individuella mål och utvecklingsplaner. Resultatet av utvecklingssamtalet ska dokumenteras skriftligen.

3.3 Principer 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.

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.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Tjänstemännen ska bedömas utifrån samma principer oavsett ålder respektive erfarenhet i företaget. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Föräldralediga och sjukskrivna omfattas av den årliga lönerevisionen.

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.

Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling ska särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

3.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran

De lokala parterna, dvs. arbetsgivaren och akademikerföreningen, bör inom ramen för den lokala lönepolicyn samverka i hur lön ska sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om Akademikerföreningen så begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy.

Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning bör ske i samband med förändringen.

4. Lokal lönerevision

Förbundsparterna är ense om följande ordning för lönerevision per den 1 juli 2010 respektive den 1 juli 2011 (Revision och Konsult: den 1 januari 2010 respektive den 1 januari 2011).

4.1 Inledande arbete

De lokala parterna ska gemensamt fastställa tillämpning och tidplan för lönerevisionen.

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom

uppnås en fungerande lönebildning och lönesättning som är väl känd av både arbetsgivaren och medarbetarna.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att planera lönerevisionens genomförande. I detta ingår t.ex:

- En gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag som företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för akademikerföreningen
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- att diskutera lönesättningskriterierna i enlighet med avtalet
- att upprätta tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- att lämna information till chefer och medarbetare om hur löneprocessen ska gå till.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att inledas utan dröjsmål.

4.2 Lönesättningskriterier

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- tjänstemannens förmåga att tillämpa sin kunskap och erfarenhet
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter.

5. Löneförhandlingsprocessen

5.1 Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast den 15 september 2010 respektive den 15 april 2011 (Revision och Konsult: den 15 september 2010 respektive den 15 november 2010) lämna en skriftlig förteckning på sina medlemmar. Förteckningen kan kompletteras med ytterligare medlemmar, som akademikerföreningen får kännedom om under löneprocessen. Sådan komplettering ska ske omgående efter kännedom. Arbetsgivaren ska snarast möjligt, dock senast 14 dagar efter det att

förteckning lämnats/kompletterats, överlämna en förteckning över medlemmarnas löner till akademikerföreningen.

5.2 Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan företaget och akademikerföreningen.

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med arbetsgivaren. Uppstår oenighet vid lönesamtalet och medlemmen begär det, förs frågan till lokal förhandling. Om överenskommelse träffas i det individuella lönesamtalet gäller denna, såvida ej central förhandling begärs.

Lönerevisionen är avslutad när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Saknas akademikerförening sker förhandling med den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 december 2010 respektive den 1 juni 2011 (Revision och Konsult: den 1 november 2010 respektive den 1 februari 2011).

I förhandling ska protokoll föras.

5.2.1 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Lönesamtal ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ. Samtalet förs direkt med lönesättande chef. Alla tjänstemän, även föräldralediga och sjukskrivna, ska beredas möjlighet till lönesamtal. Syftet med lönesamtalet är att i en dialog:

- beskriva företagets lönesättningsprinciper och andra faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- följa upp och diskutera satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskutera arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- diskutera tjänstemannens löneutveckling
- lämna motivering till samt fastställa ny lön.

Resultatet av lönesamtalet ska dokumenteras.

5.2.2 Förstärkt lönesamtal

Om oenighet uppstått i enskilt lönesamtal kan tjänstemannen begära biträde av akademikerföreningen i förstärkt lönesamtal.

5.2.3 Den lokala förhandlingens slutförande

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till akademikerföreningen förslag till nya löner för medlemmarna. I de fall där lönen ej kunnat fastställas i det individuella lönesamtalet förhandlar de lokala parterna om ny lön. Därefter anses den lokala förhandlingen avslutad. Akademikerföreningen ska få ta del av den nya lönen

för angivna medlemmar. Förhandlingsprotokollet ska redovisa det totala löneökning utfallet för angivna medlemmar i akademikerföreningen.

Saknas akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

5.3 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

Med tjänsteman, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänstemannen om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om avvikelse från den under punkt 5 angivna ordningen.

6 Förhandlingsordning

6.1 Lokal förhandling

Enskild medlems lön fastställs i individuellt lönesamtal med arbetsgivaren. Uppstår oenighet vid lönesamtalet och medlemmen begär det, förs frågan till lokal förhandling. Om överenskommelse träffas i det individuella lönesamtalet gäller denna, såvida ej central förhandling begärs.

Lönerevisionen är avslutad när lokal, alternativt central, förhandling är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen ska påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 december 2010 respektive den 1 juni 2011 (Revision och Konsult: den 1 november 2010 samt den 1 februari 2011).

6.2 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 15 december 2010 respektive den 15 juni 2011 (Revision och Konsult: den 15 november 2010 och den 15 februari 2011). Därefter ska arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden utan dröjsmål bestämma lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 juli 2010 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 0,9 % som fördelas av arbetsgivaren lokalt. Motsvarande nivå vid lönerevisionen per den 1 juli 2011 är 2,6 %. (För Revision och Konsult gäller istället

följande datum: den 1 januari 2010 och den 1 januari 2011).

Ramen för lönehöjningarna fastställs utifrån företaget/den juridiska personen, såvida parterna ej träffat överenskommelse om annat.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

7. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej 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.

8. Arbetstidsförändring

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

9. 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 löneutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

10. Vissa pensionsfrågor

10.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som slutat sin anställning i enlighet med punkt 2.1 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

10.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt detta avtal från och med lönerevisionsdatum.

Bilaga 1

Partsgemensam rekommendation av Akademikerförbundens löneavtal

Löneavtalet innehåller flera viktiga delar för att lokal lönebildning ska fungera som de centrala parterna har avsett. Arbetsgivaren och akademikerförbundet har en viktig roll i att omsätta det centrala avtalets intentioner till praktisk tillämpning. Denna rekommendation är en tillämpningsanvisning för det centrala löneavtalet.

Gemensamt arbete med den lokala lönebildningen

Arbetsgivaren och akademikerförbundet ska gemensamt gå igenom:

- Avtalstexten
- Företagets ekonomiska förutsättningar
- Företagets lönestruktur
- Kriterier för lönesättning
- Utbildningsbehov för tjänstemän

De lokala parterna ska komma överens om tidplan för genomförande av löneprocessen med beaktande av bl.a. de individuella lönesamtalen.

Akademikerförbundet ska lämna en förteckning på sina medlemmar och av dem utsedda representanter till företaget, varefter arbetsgivaren överlämnar en förteckning på angivna medlemmars löner till akademikerförbundet.

Ömsesidiga åtaganden för lönesamtalens genomförande

Arbetsgivaren ska:

- Tillse att lönesättande chef är väl förtrogen med företagets lönepolicy och kriterierna för lönesättning samt har mandat att sätta lön
- Informera tjänstemännen om lönepolicyn
- Genomföra lönesamtal enligt fastlagd plan.

Tjänstemannen ska:

- Vara väl förtrogen med företagets lönepolicy och kriterier för lönesättning
- Vara väl förberedd inför lönesamtalet.

Genomförande av lönesamtal

- Samtalet bör genomföras i ostörd miljö
- Chef och tjänsteman går igenom vilka punkter som ska tas upp i samtalet
- I dialog och med sakligt uppbyggda argument ska chef och tjänsteman:
 - Beskriva arbetsuppgifter och uppnådda resultat
 - Diskutera nuvarande och eventuellt kommande arbetsuppgifter och ansvarsområden samt vad som krävs för en positiv löneutveckling.
- Lönen fastställs
- Resultatet av samtalet dokumenteras.
- Tjänstemannen har möjlighet att begära biträde av akademikerförbundet i ett förstärkt lönesamtal med arbetsgivaren.
- Om oenighet uppstår, och tjänstemannen så begär, omfattas medlemmen av den fortsatta löneförhandlingen mellan akademikerförbundet och arbetsgivaren.

Lokal förhandling

- Om oenighet uppstått i lönesamtal och medlem så begär förs frågan till förhandling mellan arbetsgivaren och akademikerföreningen.
- Det totala löneutfallet för akademikerföreningens medlemmar stäms av och eventuella frågor om lönestruktur diskuteras. Akademikerföreningen ska få ta del av den nya lönen för angivna medlemmar.
- Protokoll ska alltid föras med det totala löneökning utfallet för angivna medlemmar i akademikerföreningen.

Lönerevision vid företag där kollektivavtalet är inkopplat men som saknar Akademikerförening

- Partställningen övergår till den enskilde tjänstemannen och förhandlingen kan bara avse denne.
- Resultatet av förhandlingen ska dokumenteras.
- Central förhandling kan begäras.

Central förhandling

- Förhandling omfattar akademikerföreningens angivna medlemmar vid företaget.
- Vid oenighet tillämpas punkt 6.2, st. 3 och 4.

Efter lönerevision

- Arbetsgivaren meddelar tjänstemannen den nya lönen.
- De lokala parterna genomför utvärdering av lönerevisionen.
- Särskild utvärdering görs för tjänsteman som erhållit låg eller ingen lönehöjning.