

# Löneavtal 00

## § 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

## § 2 Löneöversyner

### *Inför löneöversyn*

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationerna ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

### **Anmärkningar**

1. Resultatet av överläggningarna enligt ovan ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

## *Löneöversyn*

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

## *Resultat av löneöversyn*

3. Arbetsgivaren ska till respektive arbetstagarorganisation meddela sitt förslag till ny lön på individnivå. Om inte lokal förhandling påkallas enligt § 6 punkt 1 anses arbetsgivarens förslag fastställt.

### **Anmärkningar**

1. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa överenskommelse om att tillämpa § 2 punkt 1 anmärkning 2.
2. De fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 00.

## *Garanterat utfall*

4. Varje arbetstagarorganisation garanteras ett utfall i procent enligt nedan av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen för tillsvidareanställda arbetstagare grupp 1 som är medlemmar i organisationen. Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före respektive löneöversynstillfälle.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än 5 medlemmar hos arbetsgivaren.

### **Anmärkningar**

1. Del av det garanterade utfallet, respektive del av löneökning avseende arbetsledande personal, kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.
5. Löneöversyn ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år såvida inte annat överenskommes. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och beräkning av garanterat utfall.

### **Anmärkning**

Oaktat ovanstående ska Löneöversyn 2000 gälla fr.o.m. 1 oktober.

## *Garanterat utfall per löneöversyn och år*

### *Löneöversyn 2000*

- 6.** Det garanterade utfallet per arbetstagarorganisation utgörs av 4,0 %.

#### **Anmärkning**

1. Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte för arbetsledande personal.
2. Löneöversyn 2000 innehåller även ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme), vars storlek och hantering finns beskrivet i Löneavtal 98 § 3. Redovisning ska ske senast 2001-02-28.

### *Löneöversyn 2001*

- 7.** Det garanterade utfallet per arbetstagarorganisation utgörs av 2,0 %.

#### **Anmärkning**

1. Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte för arbetsledande personal.
2. Löneöversyn 2001 gäller inte om part senast 2001-06-30 i enlighet med ÖLA 00, Förhandlingsprotokoll, § 6 säger upp avtalet att upphöra att gälla per 2001-09-30.

### *Löneöversyn 2002 - 2004*

- 8.** För åren 2002 – 2004 finns inte något garanterat utfall.

### *Garantilöner*

- 9.** Efter 12 månaders provanställning erhåller arbetstagare grupp 1 som är tillsvidareanställd som
- a) förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare 14 300 kronor per månad och 16 400 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01
  - b) lärare inom det offentliga skolväsendet, med undantag av lärare enligt c) och d) nedan, lärare inom kommunala musikskolan 15 200 kronor per månad och 17 500 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01
  - c) senarelärare eller lärare i särskolan 16 200 kronor per månad och 18 600 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01
  - d) lärare inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens allmänna ämnen 16 700 kronor per månad och 19 200 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01.

### **§ 3 Förhandlingar m.m.**

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

### **§ 4 Fredsplikt**

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

### **§ 5 Klassificering**

Klassificering sker för kommuner i enlighet med bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

### **§ 6 Förhandlingsordning**

#### *Lokal förhandling*

**1.** Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön enligt § 2 punkt 3

**a)** påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts

**b)** påkalla förhandling enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 i det fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna enligt § 2 punkt 1.

#### **Anmärkningar**

**1.** I det fall det föreligger endast mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen inte rätt till sådan förhandling.

**2.** Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

#### *Central förhandling*

**2.** Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

- a) i frågor som avses i § 6 punkt 1a) om huruvida garanterat utfall uppnåtts
- b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt i frågor som avser arbetsledande personal om enskild arbetstagares löneökning.

### *Skiljenämnd*

**3.** Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

## **Bedömning med avseende på resultat- och löneutveckling m.m.**

### *Gäller mellan centrala parter*

1. Parterna syftar med de gemensamma åtagandena i ÖLA 00 till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse i verksamheten. För att främja ett fortsatt förändrings- och utvecklingsarbete för att nå målen är parterna överens om att inrätta ett Råd. Utgångspunkter och förutsättningar för Rådets arbete m.m. beskrivs i Bilaga 6.
2. Parterna gör gemensamt bedömningen att förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse enligt ÖLA 00:s intentioner, samt Löneavtalets tydligare koppling mellan mål, resultat och lön, leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden. Parterna är överens om att detta mål ska uppnås.
3. Om förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse inte leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden, ska i särskild förhandling mellan de centrala parterna överenskommas hur skillnaden ska läggas ut.
4. De statistiska beräkningssätten har avstämts mellan de centrala parterna i särskild ordning.
5. Våren 2003 kan parterna uppta en särskild överläggning. Grunden för denna överläggning utgörs av årliga partsgemensamma uppföljningar av löneutvecklingen samt skolans resultatutveckling.
6. Löneöversyn 2004 bör vara avslutad senast 30 september 2004.

### *Gäller mellan lokala parter*

7. De kommunala arbetsgivarna har ansvaret för att arbetet bedrivs på kommunnivå. Inriktningen är att arbetet ska leda till förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet, vilket skapar förutsättningar för fortsatt löneutveckling. Det är av stor vikt att Löneavtalets intentioner förverkligas och att lönebildningen knyts närmare verksamheten och därmed bidrar bl.a. till att öka måluppfyllelsen och attraktiviteten i läraryrket.
8. Förskolans och skolans produktivitet har stor betydelse för den kommunala ekonomin. Det är därför angeläget att arbetsgivaren sakligt värderar resultatet av

förskolans och skolans verksamhet. Detta innebär bl.a. att det finns behov av tydlighet vad gäller såväl verksamhetsmålen som målsättningar kring vad som ska åstadkommas. Det är angeläget att denna tydlighet åstadkoms såväl på individnivå som på arbetslags- och skolnivå.

**9.** Vid överläggningen enligt Löneavtal 00 § 2 punkt 1 ska arbetsgivaren redogöra för sin syn på uppnått resultat med avseende på produktivitet och kvalitet samt kopplingen mellan detta resultat och arbetsgivarens förslag till åtgärder i löneöversynen. I denna överläggning mellan parterna ska också frågor hanteras rörande lönesamtal, lönespridning och vikten av att väl kända kriterier finns till grund för lönesättningen, vilket skapar förutsättningar för att lönen ska kunna uppfattas som rättvis.